

**AVENANT 2 A L'ACCORD RELATIF AU TELETRAVAIL
AU SEIN DE L'IRSN**

ENTRE LES SOUSSIGNES

L'IRSN dont le siège social est situé 31, avenue de la Division Leclerc 92260 Fontenay-aux-Roses, immatriculé au RCS de Nanterre sous le n° B 440 546 018 représenté par Monsieur Jean-Christophe NIEL en sa qualité de directeur général,

d'une part,

ET

Les organisations syndicales signataires :

d'autre part,



Il a été préalablement exposé ce qui suit :

Après une phase d'expérimentation, le télétravail a été mis en place à l'IRSN en 2015 comme une nouvelle forme d'organisation du travail s'inscrivant dans la confirmation de l'engagement de l'Institut de promouvoir la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle.

Avec la conclusion de l'accord cadre sur le développement de la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 29 juin 2018, l'Institut s'est engagé à ouvrir une nouvelle négociation en vue d'élargir l'accès et d'apporter plus de souplesse au dispositif de télétravail.

C'est dans ce contexte que les parties signataires ont conclu le 8 novembre 2019 un avenant à l'accord relatif au télétravail du 21 octobre 2015 dont une partie des dispositions est entrée en vigueur le 1er janvier et dont l'autre partie devait entrer en vigueur le 1er juillet 2020. Toutefois suite à la crise sanitaire liée au COVID-19 l'entrée en vigueur de ces dispositions conventionnelles, prévue le 1er juillet 2020, a été repoussée.

Par ailleurs, les collaborateurs de l'IRSN ont connu dans le cadre de la crise liée au COVID 19 des changements importants dans leur activité professionnelle. Notamment, dans le cadre des instructions gouvernementales, et en application de l'article L. 1222-11 du code du travail, tous les salariés dont les activités le permettaient et qui disposaient des équipements nécessaires ont été placés en télétravail, la rémunération étant maintenue par l'Institut pour tous ses salariés.

Depuis le 11 mai 2020, les unités de l'IRSN sont amenées à reprendre progressivement le travail sur site même si le télétravail reste maintenu et que des mesures temporaires d'aménagement du temps de travail sont prévues jusqu'au 31 août 2020.

Pour ces raisons il est apparu indispensable aux parties signataires de mettre en place un dispositif transitoire pour palier le report de l'entrée en vigueur de l'avenant du 8 novembre 2019.

Le présent avenant se substitue à l'ensemble des dispositions de l'avenant 1 à l'accord relatif au télétravail du 21 octobre 2015.

Le présent avenant se substitue plus généralement à l'ensemble des pratiques, avenants atypiques, usages, engagements unilatéraux, règlements, notes de service applicables à l'IRSN, antérieurs à l'entrée en vigueur du présent avenant et ayant le même objet.

En conséquence de quoi, il a été convenu ce qui suit :



1 Cadre juridique et champ d'application

Le présent avenant, constitue le 2nd avenant à l'accord relatif au télétravail au sein de l'IRSN conclu le 21 octobre 2015.

Ses dispositions reprennent et complètent les dispositions de l'avenant 1 du 8 novembre 2019 à l'accord relatif au télétravail du 21 octobre 2015, auxquelles elles se substituent dans leur intégralité.

Le présent avenant, conclu dans le cadre des dispositions de l'article L1222-9 du code du travail, est applicable par principe aux salariés de l'Institut, sous réserve des exceptions prévues à l'article 3.1 ci-dessous.

2 Modalités d'organisation du télétravail à l'IRSN

2.1 Définition du télétravail

Le télétravail est défini par le code du travail comme « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

Il est rappelé que les accès au réseau de l'entreprise lors de missions au titre de l'IRSN ou toute forme d'activité dite « nomade » ne constituent pas du télétravail.

L'utilisation par les salariés des outils de nomadisme mis à leur disposition par l'IRSN, ne suffit pas à caractériser une situation de télétravail.

Deux formes de télétravail sont instaurées à l'IRSN :

- **le télétravail régulier**, sous la forme de trois forfaits annuels : un forfait de 40 jours, un forfait de 60 jours et un forfait de 80 jours. Pour information, ces trois forfaits correspondent respectivement à une moyenne de 1 jour, 1,5 jours et 2 jours de télétravail par semaine travaillée.

Dans le cadre de la mise en place de ces nouveaux forfaits, l'IRSN mettra fin aux avenants au contrat « télétravail », conclus précédemment à l'entrée en vigueur du présent avenant, dans les conditions prévues par ces avenants. Les salariés concernés se verront proposer un forfait annuel de télétravail équivalent à celui dont ils bénéficient à la date de cette proposition. Les salariés qui souhaiteraient bénéficier d'un forfait supérieur à celui qui leur sera proposé devront formuler leur demande dans les conditions prévues à l'article 3.2 du présent avenant.

- **le télétravail occasionnel** constitué d'un forfait annuel de 12 jours de travail exceptionnel hors site, réservé aux salariés qui n'ont pas accès au télétravail régulier.

2.2 Principe du volontariat et exception

Le télétravail revêt un caractère volontaire du salarié. Toutefois, conformément à l'article L.1222-11 du code du travail, en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.



Dans de telles circonstances, l'Institut se réserve le droit d'imposer, à tout ou partie de ses salariés, des journées de télétravail exceptionnelles qui sont susceptibles, le cas échéant, de s'imputer sur le forfait de télétravail régulier ou sur le forfait de travail exceptionnel hors site.

2.3 Protection des données

Tout salarié en situation de télétravail régulier ou occasionnel s'engage à respecter la charte relative au bon usage des systèmes d'information et les dispositions de la politique de sécurité des systèmes d'information.

La sécurité informatique est renforcée par la mise à disposition des télétravailleurs d'outils d'accès à distance sécurisés par des moyens définis par l'IRSN

2.4 Accident de trajet ou de travail à l'occasion du télétravail

La présomption d'accident de trajet ou de travail s'applique aux salariés en situation de télétravail conformément aux dispositions de l'article L1222-9 du code du travail.

3 Le Télétravail régulier

Avec la conclusion du présent avenant l'Institut a souhaité passer d'un régime de télétravail régulier fixe (1 ou 2 jours fixes dans la semaine) à un régime de télétravail régulier flexible sous la forme d'un forfait annuel de jours de télétravail. Ce dispositif entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021.

Les jours de télétravail posés à l'initiative du salarié font l'objet d'une validation par son responsable hiérarchique.

Afin de maintenir un lien régulier avec le collectif de travail et éviter l'isolement du télétravailleur régulier, trois forfaits annuels ont été déterminés :

- sur une moyenne d'un jour de télétravail par semaine travaillée, correspondant au forfait annuel de 40 jours de télétravail,
- sur une moyenne d'un jour et demi par semaine travaillée correspondant au forfait annuel de 60 jours de télétravail,
- sur une moyenne de deux jours de télétravail par semaine travaillée, correspondant au forfait annuel de 80 jours de télétravail.

Dans ce cadre, les jours de télétravail sont exercés au domicile habituel du salarié ou dans tout autre lieu de résidence habituel ou de télécentre agréé préalablement déclarés par le salarié, les autres jours devant être travaillés à l'IRSN.

Le salarié s'engage par ailleurs à informer préalablement par courriel son responsable hiérarchique et le Secrétariat Général de tout changement de lieu de télétravail.



3.1 Conditions d'éligibilité au télétravail régulier

Le télétravail régulier est ouvert par principe aux salariés de l'Institut dont le temps de travail (contractuel) est supérieur ou égal à 4/5^{ème}¹. Toutefois, ne sont pas éligibles au télétravail dans le cadre du présent accord :

- les salariés sous contrat à durée déterminée, à l'exception des salariés « thésards », « post doctorants », collaborateurs temporaires étrangers et sous contrat à objet défini (CDDOD),
- les salariés sous contrat de formation en alternance,
- les salariés mis à disposition,
- les salariés détachés ou expatriés,
- les salariés dont l'ensemble des activités requiert par nature d'être présent, de façon quotidienne et permanente, dans les locaux de l'entreprise en raison d'équipements matériels ou de la nécessité d'une présence physique.

L'accès au télétravail nécessite de justifier de l'accès à une connexion internet ADSL, fibre ou équivalent sur le lieu d'exercice du télétravail : abonnement personnel à internet pour le lieu de résidence du salarié ou abonnement à un télécentre agréé.

Les demandes de télétravail des salariés en situation de handicap, des salariés proches aidants au sens de l'article L. 113-1-3 du code de l'action sociale et des familles, des salariés pour lesquels un aménagement est préconisé par le service de santé au travail, font l'objet d'un examen particulier et peuvent donner lieu à des modalités de télétravail dérogatoires.

Le responsable hiérarchique apprécie les demandes de télétravail régulier au sein de son unité au regard de la nature des activités exercées par le salarié, de la configuration de son équipe et du bon fonctionnement de celle-ci. Tout avis défavorable devra être motivé par le responsable hiérarchique.

Le Secrétariat Général validera, en dernier lieu, les demandes de télétravail régulier après examen de l'avis du responsable hiérarchique et avec l'appui de la Direction déléguée au capital humain.

3.2 Mise en place du télétravail régulier

3.2.1 Formalisation de la demande

La mise en œuvre du télétravail est basée sur le volontariat et suppose donc une demande du salarié.

Tout salarié souhaitant opter pour le télétravail régulier doit en faire la demande simultanément auprès de son responsable hiérarchique et du Secrétariat général sur la base d'un formulaire dématérialisé en précisant le forfait annuel souhaité, le(s) lieu(x) d'exercice du télétravail, trois mois au moins avant la date souhaitée de mise en œuvre.

Au titre de l'année 2020 et afin de bénéficier d'un télétravail régulier à compter du 1^{er} janvier 2021, Les salariés auront la possibilité de formuler leur demande à compter du 19 octobre 2020 et jusqu'au

¹ Comprenant le temps partiel en temps scolaire prévu à l'accord en vigueur relatif à l'aménagement du temps de travail au sein de l'IRSN

20 novembre 2020. Toute demande intervenant postérieurement au 20 novembre 2020 devra être effectuée trois mois au moins avant la date souhaitée de mise en œuvre.

Après réception du formulaire, le responsable hiérarchique concerné transmet son avis au Secrétariat Général qui statue en dernier ressort.

La réponse écrite adressée par le Secrétariat Général sur la base du même formulaire intervient au plus tard un mois après la réception de la demande. Le report ou le refus éventuel fait l'objet d'une réponse écrite et motivée.

Le refus de passage en télétravail doit être motivé, conformément à l'article 3.1 du présent avenant, par la nature des activités exercées ou un temps de travail inférieur à un 4/5ème.

Le report peut être motivé par des circonstances temporaires telles que des impossibilités techniques ou une désorganisation au sein de l'unité. Ce report ne doit pas excéder une durée de 3 mois suivants la date d'effet demandée par le salarié, sauf situation particulière.

Si le recours au télétravail est accordé au salarié, l'IRSN fournit au télétravailleur les informations spécifiques à la pratique du télétravail.

3.2.2 Proratisation du forfait de télétravail régulier accordé en cours d'année

Le forfait de télétravail accordé en cours d'année est proratisé en fonction du nombre de mois restants jusqu'à la fin de l'année civile considérée, en incluant le mois pendant lequel le forfait est accordé.

3.2.3 Durée du télétravail régulier

Le télétravail régulier est accordé pour une durée indéterminée.

Toutefois, en cas de changement de fonctions ou d'évolution de la nature des activités exercées par le salarié, de la configuration de l'équipe à laquelle il appartient ou au regard des conditions de bon fonctionnement de celle-ci, l'accès au télétravail régulier pourra faire l'objet d'un réexamen dans le cadre d'un entretien spécifique (ou de l'entretien de mobilité dans cette hypothèse) pour vérifier le maintien des conditions d'éligibilité conformément à l'article 3.1 du présent avenant.

Dans l'hypothèse où ce réexamen conduirait à proposer de suspendre temporairement ou définitivement l'accès au télétravail du salarié concerné, l'avis du supérieur hiérarchique devra être motivé et communiqué au salarié concerné ainsi qu'au Secrétariat Général avec un délai de prévenance minimum d'un mois, sauf cas de force majeure.

Le Secrétariat Général validera, en dernier lieu, les demandes de suspension temporaire ou définitive de télétravail régulier après examen de l'avis du responsable hiérarchique et avec l'appui de la Direction déléguée au capital humain.

Le salarié en télétravail régulier peut mettre fin temporairement ou définitivement à son télétravail en s'abstenant de poser ses jours de télétravail dans le système informatisé de gestion de temps.

3.2.4 Changement du forfait de télétravail régulier

Le passage d'un forfait annuel de 40 jours à 60 jours ou 80 jours ou d'un forfait de 60 jours à 80 jours est possible dans les conditions prévues à l'article 5.1 concernant l'entrée en vigueur des nouveaux forfaits en 2021 puis au début de chaque année civile, sous réserve de l'acceptation d'une nouvelle

demande formulée dans les conditions prévues à l'article 3.2.1 du présent avenant avec un délai de prévenance de 3 mois, soit avant le 1er octobre de l'année N pour l'année N+1.

3.3 Répartition des périodes de télétravail

D'un commun accord, et au regard notamment des règles d'organisation des activités et du travail au sein de l'unité, le télétravailleur et l'IRSN conviennent de la répartition des jours de travail selon une planification mensuelle ou annuelle précisée sur le formulaire de demande de télétravail acceptée.

Le salarié concerné peut planifier ou modifier la pose de ses jours de télétravail sur le système informatisé de gestion des temps avec un délai de prévenance d'au minimum 10 jours calendaires, pour une période mensuelle ou annuelle.

Le responsable hiérarchique valide ou refuse les demandes posées dans le système informatisé de gestion des temps. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles justifiées par des nécessités de service, le responsable hiérarchique peut demander le report du jour de télétravail validé avec un délai de prévenance de 3 jours calendaires. Le salarié peut également demander exceptionnellement à reporter son jour de télétravail précédemment validé dans le respect du même délai de prévenance.

Les jours de télétravail doivent être en principe posés par journée entière, ainsi le salarié qui aura posé une demi-journée de télétravail se verra décompter un jour sur son forfait télétravail.

Les salariés n'ayant pas posé la totalité des jours de télétravail de leur forfait annuel ne pourront reporter ces jours non posés l'année suivante.

Les salariés sont tenus de badger pendant leurs jours de télétravail conformément aux dispositions de l'accord sur l'aménagement du temps de travail en vigueur. Il est précisé que dans l'hypothèse où un forfait minutes serait applicable, possibilité ouverte par l'accord sur l'aménagement du temps de travail du 21 octobre 2015, l'application dudit forfait minutes serait exclue du décompte du temps de travail des journées de télétravail.

Les plages de télétravail des salariés en décompte horaire ne pourront contrevenir aux plages horaires minimales et maximales prévues par l'accord sur l'aménagement du temps de travail du 21 octobre 2015. En outre, l'exercice du télétravail ne pourra avoir pour effet de priver le salarié en forfait jours de son temps de repos quotidien et hebdomadaire.

Le salarié en télétravail doit pouvoir être joint facilement par messagerie électronique et/ou téléphone dans les mêmes conditions que s'il travaillait dans les locaux de l'Institut.

3.4 Participation à la prise en charge des frais liés au télétravail régulier

Au titre d'une participation à la prise en charge des frais inhérents au télétravail pour le salarié tels que l'électricité, l'abonnement téléphonique et ADSL, fibre ou connexion équivalente, ou encore l'abonnement à un télécentre, l'IRSN s'engage à prendre en charge une somme forfaitaire journalière de 1,50 euros nets par jour de télétravail effectué pour le salarié bénéficiant d'un télétravail régulier. Le versement de cette participation au titre de l'année N est réalisé en janvier de l'année N+1 sur la base d'un montant déterminé en fonction du nombre de jours de télétravail effectivement exercés l'année N.

3.5 Equipement du télétravail régulier

L'IRSN fournit et entretient les équipements nécessaires aux salariés pour la réalisation de leurs missions en télétravail. Ces équipements, par essence portables, sont sous la responsabilité du télétravailleur qui doit veiller à la bonne utilisation et à la protection matérielle des outils de travail qui lui sont confiés.

Le télétravailleur est doté par l'IRSN d'un ordinateur portable conforme aux règles de sécurité en vigueur au sein de l'IRSN. Le salarié en télétravail s'engage à respecter la politique de confidentialité et de sécurité des systèmes d'information de l'IRSN dans le cadre de cette nouvelle forme d'organisation du travail. Ces équipements bénéficient d'une maintenance à la charge de l'IRSN.

Le télétravailleur doit accéder à connexion de type ADSL, fibre ou équivalent. En cas de défaillance de sa connexion ou de son matériel, qui empêcherait le télétravailleur d'accomplir ses tâches à distance, ce dernier devra en avertir en priorité son responsable hiérarchique. En cas de défaillance prévisible de sa connexion ou de son matériel ou d'une durée excédant 8 heures, le télétravail du salarié est suspendu jusqu'à ce qu'il retrouve la possibilité d'exercer son activité en télétravail.

La mise en œuvre du télétravail s'exerce sous réserve que le salarié se soit engagé par écrit auprès de l'IRSN, s'être assuré que son installation électrique ne présente aucun risque quant à la sécurité des personnes (électrification, électrocution et incendie) et fournisse une attestation de l'assurance multirisque habitation du lieu d'exercice du télétravail, ou fournisse une attestation d'abonnement à un télécentre agréé.

3.6 Suivi du télétravail régulier

Le responsable hiérarchique est tenu de suivre la mise en place et le bon déroulement de ce dispositif spécifique d'organisation du travail, en lien avec le Secrétariat Général et la Direction déléguée au capital humain, notamment à l'occasion de l'entretien annuel où la charge de travail ainsi que les conditions d'activité du salarié doivent être discutées. Ce suivi est effectué au même titre que le suivi d'activité des autres salariés du service.

Dans ce cadre le responsable hiérarchique peut être amené à faire évoluer l'organisation du travail de l'unité afin d'assurer son bon fonctionnement. Le responsable hiérarchique informe le cas échéant, avec un délai de prévenance d'un mois, les télétravailleurs de son unité de l'impact de ces évolutions sur l'organisation du télétravail.

4 Travail exceptionnel hors site

Afin d'apporter une souplesse supplémentaire quant à la gestion de leur organisation de travail aux salariés de l'IRSN n'ayant pas accès au télétravail régulier, il est ouvert à ces derniers, à compter du 1^{er} janvier 2021 la possibilité de travailler de manière exceptionnelle à leur domicile ou de tout autre lieu de résidence communiqué au préalable, dans la limite de 12 jours par an pris par journée ou demi-journée.

Cette possibilité n'est ouverte qu'aux salariés ne bénéficiant pas d'un télétravail régulier en application de l'article 3 du présent avenant. Les salariés bénéficiant d'un télétravail régulier et fixe en application de l'accord relatif au télétravail du 21 octobre 2015 pourront bénéficier du travail exceptionnel hors site jusqu'à la date de mise en œuvre des dispositions de l'article 3 du présent avenant telle que prévue à l'article 5.1.

Cette possibilité est ouverte aux salariés ayant accès au webmail et dont l'activité permet de travailler à distance de manière exceptionnelle et/ou irrégulière, sous réserve de l'accord express du responsable hiérarchique.

Il appartient à chaque salarié souhaitant pouvoir prendre une journée ou une demi-journée de télétravail d'en effectuer la demande auprès de son responsable hiérarchique au moins 2 jours ouvrés avant la date prévue, sauf exceptions, afin que ce dernier soit en mesure d'accepter ou de refuser cette demande en fonction des nécessités de service.

Le travail exceptionnel hors site est valorisé sur la base d'un horaire journalier de référence de 7,97 heures, soit 3,98 heures pour une demi-journée. En conséquence, le salarié ne badge pas sa demi-journée ou sa journée de travail hors site.

Ce dispositif spécifique sera intégré dans le bilan global annuel du télétravail présenté au CSE tous les ans.

5 Dispositif transitoire : travail hors site (THS)

Afin d'apporter une souplesse supplémentaire quant à la gestion de l'organisation de travail des unités et des salariés de l'IRSN, et dans l'attente de la mise en œuvre du dispositif de télétravail régulier prévu à l'article 3 du présent avenant, il est ouvert à ces derniers la possibilité de solliciter de travailler de manière exceptionnelle à leur domicile ou de tout autre lieu de résidence communiqué au préalable, pour la période courant du 1^{er} septembre au 31 décembre 2020 dans la limite de 34 jours.

La mise en œuvre de ce dispositif de travail hors site est basée sur le volontariat et suppose donc une demande du salarié.

Par exception, pour les salariés bénéficiant d'un télétravail régulier en application de l'accord relatif au télétravail du 21 octobre 2015, ce dispositif se substituera automatiquement au télétravail régulier dont ils bénéficiaient et auquel ils pourront de nouveau adhérer à compter de 2021 dans le cadre des dispositions de l'article 3 du présent avenant.

5.1 Conditions d'éligibilité au dispositif

Le travail hors site est ouvert par principe aux salariés de l'Institut dont le temps de travail (contractuel) est supérieur ou égal à un 4/5^{ème}². Toutefois, ne sont pas éligibles au travail hors site dans le cadre du présent dispositif:

- les salariés sous contrat à durée déterminée, à l'exception des salariés « thésards », « post doctorants », collaborateurs temporaires étrangers et sous contrat à objet défini (CDDOD),
- les salariés sous contrat de formation en alternance,
- les salariés mis à disposition,
- les salariés détachés ou expatriés,

² Comprenant le temps partiel en temps scolaire prévu à l'accord en vigueur relatif à l'aménagement du temps de travail au sein de l'IRSN

- les salariés dont l'ensemble des activités requiert par nature d'être présent, de façon quotidienne et permanente, dans les locaux de l'entreprise en raison d'équipements matériels ou de la nécessité d'une présence physique.

Le travail hors site est ouvert aux salariés de l'Institut dont le temps de travail est inférieur à un 4/5^{ème}, dans la limite de 5 jours sur la durée de la période transitoire.

L'accès au travail hors site nécessite pour le salarié de remplir les conditions suivantes:

- Bénéficier de l'accès à une connexion internet ADSL, fibre ou équivalent sur le lieu d'exercice du télétravail : abonnement personnel à internet pour le lieu de résidence du salarié ou abonnement à un télécabine agréé³;
- S'être assuré que son installation électrique ne présente aucun risque quant à la sécurité des personnes (électrisation, électrocution et incendie) et disposer d'une attestation de l'assurance multirisque habitation du lieu d'exercice du télétravail, ou d'une attestation d'abonnement à un télécabine agréé³.

Le responsable hiérarchique apprécie les demandes de travail hors site excédant 5 jours au regard :

- de la nature des activités exercées par le salarié et notamment, de la capacité de celui-ci d'exercer une activité permettant de travailler à distance de manière régulière sur la période d'application du dispositif,
- de la configuration de son équipe et du bon fonctionnement de celle-ci,
- de la nécessité pour le salarié de bénéficier d'un accès au webmail ou d'un accès VPN.

5.2 Mise en place du travail hors site

Le télétravailleur et son responsable hiérarchique conviennent d'un commun accord, de la répartition des jours de travail en fonction des modalités d'organisation du travail et d'exercice du travail hors site applicables au sein de l'unité.

Il appartient ensuite à chaque salarié éligible au dispositif en application de l'article 5.1 du présent avenant d'enregistrer sur le système informatisé de gestion des temps les jours de travail hors site convenu avec son supérieur hiérarchique avec un délai de prévenance d'au minimum 5 jours calendaires.

Le responsable hiérarchique valide ou refuse les demandes dans le système informatisé de gestion des temps, au regard notamment des règles d'organisation du travail au sein de l'unité.

Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles justifiées par des nécessités de service, le responsable hiérarchique peut demander le report du jour de travail hors site validé avec un délai de prévenance de 3 jours calendaires. Le salarié peut également demander exceptionnellement à reporter son jour de travail hors site précédemment validé dans le respect du même délai de

³ Le SG/SCARP peut demander au salarié de justifier qu'il remplit cette condition.

prévenance. Ces demandes exceptionnelles doivent être formulées auprès du Service Conseil et Appui en gestion du Personnel, Réglementation et Paie (SG/SCARP).

Les jours de travail hors site doivent être en principe posés par journée entière, ainsi le salarié qui aura posé une demi-journée de travail hors site se verra décompter un jour sur son forfait travail hors site.

Le travail hors site est valorisé sur la base d'un horaire journalier de référence de 7,97 heures, soit 3,98 heures pour une demi-journée. En conséquence, le salarié ne badge pas sa demi-journée ou sa journée de travail hors site.

Les plages de travail hors site des salariés en décompte horaire ne pourront contrevenir aux plages horaires minimales et maximales prévues par l'accord sur l'aménagement du temps de travail du 21 octobre 2015.

Seules les heures effectuées sur demande expresse du responsable hiérarchique, formalisée par écrit auprès du Service Conseil et Appui en gestion du Personnel, Réglementation et Paie (SG/SCARP), sont considérées comme des heures supplémentaires.

Une attention particulière devra être portée aux salariés travaillant en horaire variable et dépassant leur crédit d'heures à la demande du responsable hiérarchique.

En outre, l'exercice du télétravail ne pourra avoir pour effet de priver le salarié en forfait jours de son temps de repos quotidien et hebdomadaire.

Le salarié en travail hors site doit pouvoir être joint facilement par messagerie électronique et/ou téléphone dans les mêmes conditions que s'il travaillait dans les locaux de l'Institut.

Ce dispositif spécifique sera intégré dans le bilan global annuel du télétravail présenté au CSE tous les ans.

5.3 Equipement du travail hors site

L'IRSN fournit et entretient les équipements nécessaires aux salariés pour la réalisation de leurs missions en travail hors site. Ces équipements, par essence portables, sont sous la responsabilité du salarié qui doit veiller à la bonne utilisation et à la protection matérielle des outils de travail qui lui sont confiés.

Le salarié est doté par l'IRSN d'un ordinateur portable conforme aux règles de sécurité en vigueur au sein de l'IRSN. Le salarié en travail hors site s'engage à respecter la politique de confidentialité et de sécurité des systèmes d'information de l'IRSN dans le cadre de cette nouvelle forme d'organisation du travail. Ces équipements bénéficient d'une maintenance à la charge de l'IRSN.

Le salarié doit accéder à une connexion de type ADSL, fibre ou équivalent. En cas de défaillance de sa connexion ou de son matériel, qui empêcherait le salarié d'accomplir ses tâches à distance, ce dernier devra en avertir en priorité son responsable hiérarchique. En cas de défaillance de sa connexion ou de son matériel prévisible ou d'une durée excédant 8 heures, le travail hors site du salarié est suspendu jusqu'à ce qu'il retrouve la possibilité d'exercer son activité en télétravail.

De même il est rappelé que la mise en œuvre du travail hors site s'exerce sous réserve que le salarié se soit assuré que son installation électrique ne présente aucun risque quant à la sécurité des personnes (électrification, électrocution et incendie) et dispose d'une attestation de l'assurance multirisque habitation du lieu d'exercice du télétravail, ou d'une attestation d'abonnement à un télécentre agréé.

5.4 Participation à la prise en charge des frais liés au travail hors site

Au titre d'une participation à la prise en charge des frais inhérents au travail hors site pour le salarié tels que l'électricité, l'abonnement téléphonique et ADSL, fibre ou connexion équivalente, ou encore l'abonnement à un télécabine, l'IRSN s'engage à prendre en charge une somme forfaitaire journalière de 1,50 euros nets par jour de travail hors site effectué pour le salarié bénéficiant du dispositif de travail hors site.

Le versement de cette participation au titre de la période courant du 1^{er} septembre au 31 décembre 2020 est réalisé au plus tard en mars de l'année 2021 sur la base d'un montant déterminé en fonction du nombre de jours de travail hors site effectivement exercés l'année N.

6 Dispositions finales

6.1 Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et se substituera à cette date à l'avenant 1 du 8 novembre 2019 à l'accord relatif au télétravail du 21 octobre 2015 et aux dispositions de cet accord qui restaient en vigueur.

6.2 Suivi, révision et dénonciation

Un bilan global annuel du dispositif de télétravail sera présenté chaque année au Comité Social et Economique (CSE) et à la commission de suivi de l'accord de la QVT instaurée par l'accord cadre relatif au développement de la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 29 juin 2018.

A la demande de la direction ou d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent avenant dans les conditions prévues à l'article L.2261-7-1 du code du travail.

Le présent avenant peut être dénoncé à tout moment par tout ou partie des signataires, dans les conditions prévues aux articles L 2261-9 à L 2261-10 du Code du travail.

6.3 Dépôt et publicité

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'Institut.

Le présent avenant sera, à la diligence de l'Institut, déposé à la DIRECCTE, ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes de son lieu de conclusion.

En parallèle, dans le respect de l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires sera déposée à la DIRECCTE, pour versement de l'accord dans la base de données nationale. Il est rappelé qu'après la conclusion de l'accord et dans le respect des dispositions légales, les parties peuvent convenir qu'une partie de l'accord ne fasse pas l'objet de cette publication.

Par ailleurs, l'accord sera publié sur le site Intranet de l'Institut.

Fait à Fontenay aux Roses, le : 24 juillet 2020

Pour l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire	 Jean-Christophe NIEL Directeur Général de l'IRSN
Pour l'Union Fédérale des Syndicats du Nucléaire (CFDT)	
Pour le Syndicat des ingénieurs, cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés de l'énergie nucléaire (CFE-CGC)	
Pour le Syndicat CGT-IRSN	

**AVENANT 2 A L'ACCORD RELATIF AU TELETRAVAIL
AU SEIN DE L'IRSN**

ENTRE LES SOUSSIGNES

L'IRSN dont le siège social est situé 31, avenue de la Division Lederc 92260 Fontenay-aux-Roses, immatriculé au RCS de Nanterre sous le n° B 440 546 018 représenté par Monsieur Jean-Christophe NIEL en sa qualité de directeur général,

d'une part,

ET

Les organisations syndicales signataires :

d'autre part,

Il a été préalablement exposé ce qui suit :

Après une phase d'expérimentation, le télétravail a été mis en place à l'IRSN en 2015 comme une nouvelle forme d'organisation du travail s'inscrivant dans la confirmation de l'engagement de l'Institut de promouvoir la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle.

Avec la conclusion de l'accord cadre sur le développement de la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 29 juin 2018, l'Institut s'est engagé à ouvrir une nouvelle négociation en vue d'élargir l'accès et d'apporter plus de souplesse au dispositif de télétravail.

C'est dans ce contexte que les parties signataires ont conclu le 8 novembre 2019 un avenant à l'accord relatif au télétravail du 21 octobre 2015 dont une partie des dispositions est entrée en vigueur le 1er janvier et dont l'autre partie devait entrer en vigueur le 1er juillet 2020. Toutefois suite à la crise sanitaire liée au COVID-19 l'entrée en vigueur de ces dispositions conventionnelles, prévue le 1er juillet 2020, a été repoussée.

Par ailleurs, les collaborateurs de l'IRSN ont connu dans le cadre de la crise liée au COVID 19 des changements importants dans leur activité professionnelle. Notamment, dans le cadre des instructions gouvernementales, et en application de l'article L. 1222-11 du code du travail, tous les salariés dont les activités le permettaient et qui disposaient des équipements nécessaires ont été placés en télétravail, la rémunération étant maintenue par l'Institut pour tous ses salariés.

Depuis le 11 mai 2020, les unités de l'IRSN sont amenées à reprendre progressivement le travail sur site même si le télétravail reste maintenu et que des mesures temporaires d'aménagement du temps de travail sont prévues jusqu'au 31 août 2020.

Pour ces raisons il est apparu indispensable aux parties signataires de mettre en place un dispositif transitoire pour pallier le report de l'entrée en vigueur de l'avenant du 8 novembre 2019.

Le présent avenant se substitue à l'ensemble des dispositions de l'avenant 1 à l'accord relatif au télétravail du 21 octobre 2015.

Le présent avenant se substitue plus généralement à l'ensemble des pratiques, avenants atypiques, usages, engagements unilatéraux, règlements, notes de service applicables à l'IRSN, antérieurs à l'entrée en vigueur du présent avenant et ayant le même objet.

En conséquence de quoi, il a été convenu ce qui suit :

1 Cadre juridique et champ d'application

Le présent avenant, constitue le 2nd avenant à l'accord relatif au télétravail au sein de l'IRSN conclu le 21 octobre 2015.

Ses dispositions reprennent et complètent les dispositions de l'avenant 1 du 8 novembre 2019 à l'accord relatif au télétravail du 21 octobre 2015, auxquelles elles se substituent dans leur intégralité.

Le présent avenant, conclu dans le cadre des dispositions de l'article L1222-9 du code du travail, est applicable par principe aux salariés de l'Institut, sous réserve des exceptions prévues à l'article 3.1 ci-dessous.

2 Modalités d'organisation du télétravail à l'IRSN

2.1 Définition du télétravail

Le télétravail est défini par le code du travail comme « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

Il est rappelé que les accès au réseau de l'entreprise lors de missions au titre de l'IRSN ou toute forme d'activité dite « nomade » ne constituent pas du télétravail.

L'utilisation par les salariés des outils de nomadisme mis à leur disposition par l'IRSN, ne suffit pas à caractériser une situation de télétravail.

Deux formes de télétravail sont instaurées à l'IRSN :

- **le télétravail régulier**, sous la forme de trois forfaits annuels : un forfait de 40 jours, un forfait de 60 jours et un forfait de 80 jours. Pour information, ces trois forfaits correspondent respectivement à une moyenne de 1 jour, 1,5 jours et 2 jours de télétravail par semaine travaillée.

Dans le cadre de la mise en place de ces nouveaux forfaits, l'IRSN mettra fin aux avenants au contrat « télétravail », conclus précédemment à l'entrée en vigueur du présent avenant, dans les conditions prévues par ces avenants. Les salariés concernés se verront proposer un forfait annuel de télétravail équivalent à celui dont ils bénéficient à la date de cette proposition. Les salariés qui souhaiteraient bénéficier d'un forfait supérieur à celui qui leur sera proposé devront formuler leur demande dans les conditions prévues à l'article 3.2 du présent avenant.

- **le télétravail occasionnel** constitué d'un forfait annuel de 12 jours de travail exceptionnel hors site, réservé aux salariés qui n'ont pas accès au télétravail régulier.

2.2 Principe du volontariat et exception

Le télétravail revêt un caractère volontaire du salarié. Toutefois, conformément à l'article L.1222-11 du code du travail, en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

Dans de telles circonstances, l'Institut se réserve le droit d'imposer, à tout ou partie de ses salariés, des journées de télétravail exceptionnelles qui sont susceptibles, le cas échéant, de s'imputer sur le forfait de télétravail régulier ou sur le forfait de travail exceptionnel hors site.

2.3 Protection des données

Tout salarié en situation de télétravail régulier ou occasionnel s'engage à respecter la charte relative au bon usage des systèmes d'information et les dispositions de la politique de sécurité des systèmes d'information.

La sécurité informatique est renforcée par la mise à disposition des télétravailleurs d'outils d'accès à distance sécurisés par des moyens définis par l'IRSN

2.4 Accident de trajet ou de travail à l'occasion du télétravail

La présomption d'accident de trajet ou de travail s'applique aux salariés en situation de télétravail conformément aux dispositions de l'article L1222-9 du code du travail.

3 Le Télétravail régulier

Avec la conclusion du présent avenant l'Institut a souhaité passer d'un régime de télétravail régulier fixe (1 ou 2 jours fixes dans la semaine) à un régime de télétravail régulier flexible sous la forme d'un forfait annuel de jours de télétravail. Ce dispositif entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021.

Les jours de télétravail posés à l'initiative du salarié font l'objet d'une validation par son responsable hiérarchique.

Afin de maintenir un lien régulier avec le collectif de travail et éviter l'isolement du télétravailleur régulier, trois forfaits annuels ont été déterminés :

- sur une moyenne d'un jour de télétravail par semaine travaillée, correspondant au forfait annuel de 40 jours de télétravail,
- sur une moyenne d'un jour et demi par semaine travaillée correspondant au forfait annuel de 60 jours de télétravail,
- sur une moyenne de deux jours de télétravail par semaine travaillée, correspondant au forfait annuel de 80 jours de télétravail.

Dans ce cadre, les jours de télétravail sont exercés au domicile habituel du salarié ou dans tout autre lieu de résidence habituel ou de télécentre agréé préalablement déclarés par le salarié, les autres jours devant être travaillés à l'IRSN.

Le salarié s'engage par ailleurs à informer préalablement par courriel son responsable hiérarchique et le Secrétariat Général de tout changement de lieu de télétravail.

3.1 Conditions d'éligibilité au télétravail régulier

Le télétravail régulier est ouvert par principe aux salariés de l'Institut dont le temps de travail (contractuel) est supérieur ou égal à 4/5^{smst}. Toutefois, ne sont pas éligibles au télétravail dans le cadre du présent accord :

- les salariés sous contrat à durée déterminée, à l'exception des salariés « thésards », « post doctorants », collaborateurs temporaires étrangers et sous contrat à objet défini (CDDOD),
- les salariés sous contrat de formation en alternance,
- les salariés mis à disposition,
- les salariés détachés ou expatriés,
- les salariés dont l'ensemble des activités requiert par nature d'être présent, de façon quotidienne et permanente, dans les locaux de l'entreprise en raison d'équipements matériels ou de la nécessité d'une présence physique.

L'accès au télétravail nécessite de justifier de l'accès à une connexion internet ADSL, fibre ou équivalent sur le lieu d'exercice du télétravail : abonnement personnel à internet pour le lieu de résidence du salarié ou abonnement à un télécentre agréé.

Les demandes de télétravail des salariés en situation de handicap, des salariés proches aidants au sens de l'article L. 113-1-3 du code de l'action sociale et des familles, des salariés pour lesquels un aménagement est préconisé par le service de santé au travail, font l'objet d'un examen particulier et peuvent donner lieu à des modalités de télétravail dérogatoires.

Le responsable hiérarchique apprécie les demandes de télétravail régulier au sein de son unité au regard de la nature des activités exercées par le salarié, de la configuration de son équipe et du bon fonctionnement de celle-ci. Tout avis défavorable devra être motivé par le responsable hiérarchique.

Le Secrétariat Général validera, en dernier lieu, les demandes de télétravail régulier après examen de l'avis du responsable hiérarchique et avec l'appui de la Direction déléguée au capital humain.

3.2 Mise en place du télétravail régulier

3.2.1 Formalisation de la demande

La mise en œuvre du télétravail est basée sur le volontariat et suppose donc une demande du salarié.

Tout salarié souhaitant opter pour le télétravail régulier doit en faire la demande simultanément auprès de son responsable hiérarchique et du Secrétariat général sur la base d'un formulaire dématérialisé en précisant le forfait annuel souhaité, le(s) lieu(x) d'exercice du télétravail, trois mois au moins avant la date souhaitée de mise en œuvre.

Au titre de l'année 2020 et afin de bénéficier d'un télétravail régulier à compter du 1^{er} janvier 2021, Les salariés auront la possibilité de formuler leur demande à compter du 19 octobre 2020 et jusqu'au

¹ Comprenant le temps partiel en temps scolaire prévu à l'accord en vigueur relatif à l'aménagement du temps de travail au sein de l'IRSN

20 novembre 2020. Toute demande intervenant postérieurement au 20 novembre 2020 devra être effectuée trois mois au moins avant la date souhaitée de mise en œuvre.

Après réception du formulaire, le responsable hiérarchique concerné transmet son avis au Secrétariat Général qui statue en dernier ressort.

La réponse écrite adressée par le Secrétariat Général sur la base du même formulaire intervient au plus tard un mois après la réception de la demande. Le report ou le refus éventuel fait l'objet d'une réponse écrite et motivée.

Le refus de passage en télétravail doit être motivé, conformément à l'article 3.1 du présent avenant, par la nature des activités exercées ou un temps de travail inférieur à un 4/5èmes.

Le report peut être motivé par des circonstances temporaires telles que des impossibilités techniques ou une désorganisation au sein de l'unité. Ce report ne doit pas excéder une durée de 3 mois suivants la date d'effet demandée par le salarié, sauf situation particulière.

Si le recours au télétravail est accordé au salarié, l'IRSN fournit au télétravailleur les informations spécifiques à la pratique du télétravail.

3.2.2 Proratation du forfait de télétravail régulier accordé en cours d'année

Le forfait de télétravail accordé en cours d'année est proratisé en fonction du nombre de mois restants jusqu'à la fin de l'année civile considérée, en incluant le mois pendant lequel le forfait est accordé.

3.2.3 Durée du télétravail régulier

Le télétravail régulier est accordé pour une durée indéterminée.

Toutefois, en cas de changement de fonctions ou d'évolution de la nature des activités exercées par le salarié, de la configuration de l'équipe à laquelle il appartient ou au regard des conditions de bon fonctionnement de celle-ci, l'accès au télétravail régulier pourra faire l'objet d'un réexamen dans le cadre d'un entretien spécifique (ou de l'entretien de mobilité dans cette hypothèse) pour vérifier le maintien des conditions d'éligibilité conformément à l'article 3.1 du présent avenant.

Dans l'hypothèse où ce réexamen conduirait à proposer de suspendre temporairement ou définitivement l'accès au télétravail du salarié concerné, l'avis du supérieur hiérarchique devra être motivé et communiqué au salarié concerné ainsi qu'au Secrétariat Général avec un délai de prévenance minimum d'un mois, sauf cas de force majeure.

Le Secrétariat Général validera, en dernier lieu, les demandes de suspension temporaire ou définitive de télétravail régulier après examen de l'avis du responsable hiérarchique et avec l'appui de la Direction déléguée au capital humain.

Le salarié en télétravail régulier peut mettre fin temporairement ou définitivement à son télétravail en s'abstenant de poser ses jours de télétravail dans le système informatisé de gestion de temps.

3.2.4 Changement du forfait de télétravail régulier

Le passage d'un forfait annuel de 40 jours à 60 jours ou 80 jours ou d'un forfait de 60 jours à 80 jours est possible dans les conditions prévues à l'article 5.1 concernant l'entrée en vigueur des nouveaux forfaits en 2021 puis au début de chaque année civile, sous réserve de l'acceptation d'une nouvelle

DHB

demande formulée dans les conditions prévues à l'article 3.2.1 du présent avenant avec un délai de prévenance de 3 mois, soit avant le 1er octobre de l'année N pour l'année N+1.

3.3 Répartition des périodes de télétravail

D'un commun accord, et au regard notamment des règles d'organisation des activités et du travail au sein de l'unité, le télétravailleur et l'IRSN conviennent de la répartition des jours de travail selon une planification mensuelle ou annuelle précisée sur le formulaire de demande de télétravail acceptée.

Le salarié concerné peut planifier ou modifier la pose de ses jours de télétravail sur le système informatisé de gestion des temps avec un délai de prévenance d'au minimum 10 jours calendaires, pour une période mensuelle ou annuelle.

Le responsable hiérarchique valide ou refuse les demandes posées dans le système informatisé de gestion des temps. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles justifiées par des nécessités de service, le responsable hiérarchique peut demander le report du jour de télétravail validé avec un délai de prévenance de 3 jours calendaires. Le salarié peut également demander exceptionnellement à reporter son jour de télétravail précédemment validé dans le respect du même délai de prévenance.

Les jours de télétravail doivent être en principe posés par journée entière, ainsi le salarié qui aura posé une demi-journée de télétravail se verra décompter un jour sur son forfait télétravail.

Les salariés n'ayant pas posé la totalité des jours de télétravail de leur forfait annuel ne pourront reporter ces jours non posés l'année suivante.

Les salariés sont tenus de badger pendant leurs jours de télétravail conformément aux dispositions de l'accord sur l'aménagement du temps de travail en vigueur. Il est précisé que dans l'hypothèse où un forfait minutes serait applicable, possibilité ouverte par l'accord sur l'aménagement du temps de travail du 21 octobre 2015, l'application dudit forfait minutes serait exclue du décompte du temps de travail des journées de télétravail.

Les plages de télétravail des salariés en décompte horaire ne pourront contrevenir aux plages horaires minimales et maximales prévues par l'accord sur l'aménagement du temps de travail du 21 octobre 2015. En outre, l'exercice du télétravail ne pourra avoir pour effet de priver le salarié en forfait jours de son temps de repos quotidien et hebdomadaire.

Le salarié en télétravail doit pouvoir être joint facilement par messagerie électronique et/ou téléphone dans les mêmes conditions que s'il travaillait dans les locaux de l'Institut.

3.4 Participation à la prise en charge des frais liés au télétravail régulier

Au titre d'une participation à la prise en charge des frais inhérents au télétravail pour le salarié tels que l'électricité, l'abonnement téléphonique et ADSL, fibre ou connexion équivalente, ou encore l'abonnement à un télécentre, l'IRSN s'engage à prendre en charge une somme forfaitaire journalière de 1,50 euros nets par jour de télétravail effectué pour le salarié bénéficiant d'un télétravail régulier. Le versement de cette participation au titre de l'année N est réalisé en janvier de l'année N+1 sur la base d'un montant déterminé en fonction du nombre de jours de télétravail effectivement exercés l'année N.

3.5 Equipement du télétravail régulier

L'IRSN fournit et entretient les équipements nécessaires aux salariés pour la réalisation de leurs missions en télétravail. Ces équipements, par essence portables, sont sous la responsabilité du télétravailleur qui doit veiller à la bonne utilisation et à la protection matérielle des outils de travail qui lui sont confiés.

Le télétravailleur est doté par l'IRSN d'un ordinateur portable conforme aux règles de sécurité en vigueur au sein de l'IRSN. Le salarié en télétravail s'engage à respecter la politique de confidentialité et de sécurité des systèmes d'information de l'IRSN dans le cadre de cette nouvelle forme d'organisation du travail. Ces équipements bénéficient d'une maintenance à la charge de l'IRSN.

Le télétravailleur doit accéder à connexion de type ADSL, fibre ou équivalent. En cas de défaillance de sa connexion ou de son matériel, qui empêcherait le télétravailleur d'accomplir ses tâches à distance, ce dernier devra en avertir en priorité son responsable hiérarchique. En cas de défaillance prévisible de sa connexion ou de son matériel ou d'une durée excédant 8 heures, le télétravail du salarié est suspendu jusqu'à ce qu'il retrouve la possibilité d'exercer son activité en télétravail.

La mise en œuvre du télétravail s'exerce sous réserve que le salarié se soit engagé par écrit auprès de l'IRSN, s'être assuré que son installation électrique ne présente aucun risque quant à la sécurité des personnes (électrification, électrocution et incendie) et fournisse une attestation de l'assurance multirisque habitation du lieu d'exercice du télétravail, ou fournisse une attestation d'abonnement à un télécentre agréé.

3.6 Suivi du télétravail régulier

Le responsable hiérarchique est tenu de suivre la mise en place et le bon déroulement de ce dispositif spécifique d'organisation du travail, en lien avec le Secrétariat Général et la Direction déléguée au capital humain, notamment à l'occasion de l'entretien annuel où la charge de travail ainsi que les conditions d'activité du salarié doivent être discutées. Ce suivi est effectué au même titre que le suivi d'activité des autres salariés du service.

Dans ce cadre le responsable hiérarchique peut être amené à faire évoluer l'organisation du travail de l'unité afin d'assurer son bon fonctionnement. Le responsable hiérarchique informe le cas échéant, avec un délai de prévenance d'un mois, les télétravailleurs de son unité de l'impact de ces évolutions sur l'organisation du télétravail.

4 Travail exceptionnel hors site

Afin d'apporter une souplesse supplémentaire quant à la gestion de leur organisation de travail aux salariés de l'IRSN n'ayant pas accès au télétravail régulier, il est ouvert à ces derniers, à compter du 1^{er} janvier 2021 la possibilité de travailler de manière exceptionnelle à leur domicile ou de tout autre lieu de résidence communiqué au préalable, dans la limite de 12 jours par an pris par journée ou demi-journée.

Cette possibilité n'est ouverte qu'aux salariés ne bénéficiant pas d'un télétravail régulier en application de l'article 3 du présent avenant. Les salariés bénéficiant d'un télétravail régulier et fixe en application de l'accord relatif au télétravail du 21 octobre 2015 pourront bénéficier du travail exceptionnel hors site jusqu'à la date de mise en œuvre des dispositions de l'article 3 du présent avenant telle que prévue à l'article 5.1.

Cette possibilité est ouverte aux salariés ayant accès au webmail et dont l'activité permet de travailler à distance de manière exceptionnelle et/ou irrégulière, sous réserve de l'accord express du responsable hiérarchique.

Il appartient à chaque salarié souhaitant pouvoir prendre une journée ou une demi-journée de télétravail d'en effectuer la demande auprès de son responsable hiérarchique au moins 2 jours ouvrés avant la date prévue, sauf exceptions, afin que ce dernier soit en mesure d'accepter ou de refuser cette demande en fonction des nécessités de service.

Le travail exceptionnel hors site est valorisé sur la base d'un horaire journalier de référence de 7,97 heures, soit 3,98 heures pour une demi-journée. En conséquence, le salarié ne badge pas sa demi-journée ou sa journée de travail hors site.

Ce dispositif spécifique sera intégré dans le bilan global annuel du télétravail présenté au CSE tous les ans.

5 Dispositif transitoire : travail hors site (THS)

Afin d'apporter une souplesse supplémentaire quant à la gestion de l'organisation de travail des unités et des salariés de l'IRSN, et dans l'attente de la mise en œuvre du dispositif de télétravail régulier prévu à l'article 3 du présent avenant, il est ouvert à ces derniers la possibilité de solliciter de travailler de manière exceptionnelle à leur domicile ou de tout autre lieu de résidence communiqué au préalable, pour la période courant du 1^{er} septembre au 31 décembre 2020 dans la limite de 34 jours.

La mise en œuvre de ce dispositif de travail hors site est basée sur le volontariat et suppose donc une demande du salarié.

Par exception, pour les salariés bénéficiant d'un télétravail régulier en application de l'accord relatif au télétravail du 21 octobre 2015, ce dispositif se substituera automatiquement au télétravail régulier dont ils bénéficiaient et auquel ils pourront de nouveau adhérer à compter de 2021 dans le cadre des dispositions de l'article 3 du présent avenant.

5.1 Conditions d'éligibilité au dispositif

Le travail hors site est ouvert par principe aux salariés de l'Institut dont le temps de travail (contractuel) est supérieur ou égal à un 4/5^{ème}². Toutefois, ne sont pas éligibles au travail hors site dans le cadre du présent dispositif :

- les salariés sous contrat à durée déterminée, à l'exception des salariés « thésards », « post doctorants », collaborateurs temporaires étrangers et sous contrat à objet défini (CDDOD),
- les salariés sous contrat de formation en alternance,
- les salariés mis à disposition,
- les salariés détachés ou expatriés,

² Comprenant le temps partiel en temps scolaire prévu à l'accord en vigueur relatif à l'aménagement du temps de travail au sein de l'IRSN

- les salariés dont l'ensemble des activités requiert par nature d'être présent, de façon quotidienne et permanente, dans les locaux de l'entreprise en raison d'équipements matériels ou de la nécessité d'une présence physique.

Le travail hors site est ouvert aux salariés de l'Institut dont le temps de travail est inférieur à un 4/5^{ème}, dans la limite de 5 jours sur la durée de la période transitoire.

L'accès au travail hors site nécessite pour le salarié de remplir les conditions suivantes:

- Bénéficier de l'accès à une connexion Internet ADSL, fibre ou équivalent sur le lieu d'exercice du télétravail : abonnement personnel à Internet pour le lieu de résidence du salarié ou abonnement à un télécentre agréé³;
- S'être assuré que son installation électrique ne présente aucun risque quant à la sécurité des personnes (électrification, électrocution et incendie) et disposer d'une attestation de l'assurance multirisque habitation du lieu d'exercice du télétravail, ou d'une attestation d'abonnement à un télécentre agréé³.

Le responsable hiérarchique apprécie les demandes de travail hors site excédant 5 jours au regard :

- de la nature des activités exercées par le salarié et notamment, de la capacité de celui-ci d'exercer une activité permettant de travailler à distance de manière régulière sur la période d'application du dispositif,
- de la configuration de son équipe et du bon fonctionnement de celle-ci,
- de la nécessité pour le salarié de bénéficier d'un accès au webmail ou d'un accès VPN.

5.2 Mise en place du travail hors site

Le télétravailleur et son responsable hiérarchique conviennent d'un commun accord, de la répartition des jours de travail en fonction des modalités d'organisation du travail et d'exercice du travail hors site applicables au sein de l'unité.

Il appartient ensuite à chaque salarié éligible au dispositif en application de l'article 5.1 du présent avenant d'enregistrer sur le système informatisé de gestion des temps les jours de travail hors site convenu avec son supérieur hiérarchique avec un délai de prévenance d'au minimum 5 jours calendaires.

Le responsable hiérarchique valide ou refuse les demandes dans le système informatisé de gestion des temps, au regard notamment des règles d'organisation du travail au sein de l'unité.

Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles justifiées par des nécessités de service, le responsable hiérarchique peut demander le report du jour de travail hors site validé avec un délai de prévenance de 3 jours calendaires. Le salarié peut également demander exceptionnellement à reporter son jour de travail hors site précédemment validé dans le respect du même délai de

³ Le SG/SCARP peut demander au salarié de justifier qu'il remplit cette condition.

prévenance. Ces demandes exceptionnelles doivent être formulées auprès du Service Conseil et Appui en gestion du Personnel, Réglementation et Paie (SG/SCARP).

Les jours de travail hors site doivent être en principe posés par journée entière, ainsi le salarié qui aura posé une demi-journée de travail hors site se verra décompter un jour sur son forfait travail hors site.

Le travail hors site est valorisé sur la base d'un horaire journalier de référence de 7,97 heures, soit 3,98 heures pour une demi-journée. En conséquence, le salarié ne badge pas sa demi-journée ou sa journée de travail hors site.

Les plages de travail hors site des salariés en décompte horaire ne pourront contrevenir aux plages horaires minimales et maximales prévues par l'accord sur l'aménagement du temps de travail du 21 octobre 2015.

Seules les heures effectuées sur demande expresse du responsable hiérarchique, formalisée par écrit auprès du Service Conseil et Appui en gestion du Personnel, Réglementation et Paie (SG/SCARP), sont considérées comme des heures supplémentaires.

Une attention particulière devra être portée aux salariés travaillant en horaire variable et dépassant leur crédit d'heures à la demande du responsable hiérarchique.

En outre, l'exercice du télétravail ne pourra avoir pour effet de priver le salarié en forfait jours de son temps de repos quotidien et hebdomadaire.

Le salarié en travail hors site doit pouvoir être joint facilement par messagerie électronique et/ou téléphone dans les mêmes conditions que s'il travaillait dans les locaux de l'Institut.

Ce dispositif spécifique sera intégré dans le bilan global annuel du télétravail présenté au CSE tous les ans.

5.3 Equipement du travail hors site

L'IRSN fournit et entretient les équipements nécessaires aux salariés pour la réalisation de leurs missions en travail hors site. Ces équipements, par essence portables, sont sous la responsabilité du salarié qui doit veiller à la bonne utilisation et à la protection matérielle des outils de travail qui lui sont confiés.

Le salarié est doté par l'IRSN d'un ordinateur portable conforme aux règles de sécurité en vigueur au sein de l'IRSN. Le salarié en travail hors site s'engage à respecter la politique de confidentialité et de sécurité des systèmes d'information de l'IRSN dans le cadre de cette nouvelle forme d'organisation du travail. Ces équipements bénéficient d'une maintenance à la charge de l'IRSN.

Le salarié doit accéder à une connexion de type ADSL, fibre ou équivalent. En cas de défaillance de sa connexion ou de son matériel, qui empêcherait le salarié d'accomplir ses tâches à distance, ce dernier devra en avertir en priorité son responsable hiérarchique. En cas de défaillance de sa connexion ou de son matériel prévisible ou d'une durée excédant 8 heures, le travail hors site du salarié est suspendu jusqu'à ce qu'il retrouve la possibilité d'exercer son activité en télétravail.

De même il est rappelé que la mise en œuvre du travail hors site s'exerce sous réserve que le salarié se soit assuré que son installation électrique ne présente aucun risque quant à la sécurité des personnes (électrisation, électrocution et incendie) et dispose d'une attestation de l'assurance multirisque habitation du lieu d'exercice du télétravail, ou d'une attestation d'abonnement à un télécentre agréé.

5.4 Participation à la prise en charge des frais liés au travail hors site

Au titre d'une participation à la prise en charge des frais inhérents au travail hors site pour le salarié tels que l'électricité, l'abonnement téléphonique et ADSL, fibre ou connexion équivalente, ou encore l'abonnement à un télécentre, l'IRSN s'engage à prendre en charge une somme forfaitaire journalière de 1,50 euros nets par jour de travail hors site effectué pour le salarié bénéficiant du dispositif de travail hors site.

Le versement de cette participation au titre de la période courant du 1^{er} septembre au 31 décembre 2020 est réalisé au plus tard en mars de l'année 2021 sur la base d'un montant déterminé en fonction du nombre de jours de travail hors site effectivement exercés l'année N.

6 Dispositions finales

6.1 Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et se substituera à cette date à l'avenant 1 du 8 novembre 2019 à l'accord relatif au télétravail du 21 octobre 2015 et aux dispositions de cet accord qui restaient en vigueur.

6.2 Suivi, révision et dénonciation

Un bilan global annuel du dispositif de télétravail sera présenté chaque année au Comité Social et Economique (CSE) et à la commission de suivi de l'accord de la QVT instaurée par l'accord cadre relatif au développement de la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 29 juin 2018.

A la demande de la direction ou d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent avenant dans les conditions prévues à l'article L.2261-7-1 du code du travail.

Le présent avenant peut être dénoncé à tout moment par tout ou partie des signataires, dans les conditions prévues aux articles L 2261-9 à L 2261-10 du Code du travail.

6.3 Dépôt et publicité

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'Institut.

Le présent avenant sera, à la diligence de l'Institut, déposé à la DIRECCTE, ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes de son lieu de conclusion.

En parallèle, dans le respect de l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires sera déposée à la DIRECCTE, pour versement de l'accord dans la base de données nationale. Il est rappelé qu'après la conclusion de l'accord et dans le respect des dispositions légales, les parties peuvent convenir qu'une partie de l'accord ne fasse pas l'objet de cette publication.

Par ailleurs, l'accord sera publié sur le site Intranet de l'Institut.

Fait à Fontenay aux Roses, le : 24 juillet 2020

Pour l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire	
Pour l'Union Fédérale des Syndicats du Nucléaire (CFDT)	
Pour le Syndicat des ingénieurs, cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés de l'énergie nucléaire (CFE-CGC)	
Pour le Syndicat CGT-IRSN	 Philippe BOURACHOT

**AVENANT 2 A L'ACCORD RELATIF AU TELETRAVAIL
AU SEIN DE L'IRSN**

ENTRE LES SOUSSIGNES

L'IRSN dont le siège social est situé 31, avenue de la Division Leclerc 92260 Fontenay-aux-Roses, immatriculé au RCS de Nanterre sous le n° B 440 546 018 représenté par Monsieur Jean-Christophe NIEL en sa qualité de directeur général,

d'une part,

ET

Les organisations syndicales signataires :

d'autre part,

lll

Il a été préalablement exposé ce qui suit :

Après une phase d'expérimentation, le télétravail a été mis en place à l'IRSN en 2015 comme une nouvelle forme d'organisation du travail s'inscrivant dans la confirmation de l'engagement de l'Institut de promouvoir la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle.

Avec la conclusion de l'accord cadre sur le développement de la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 29 juin 2018, l'Institut s'est engagé à ouvrir une nouvelle négociation en vue d'élargir l'accès et d'apporter plus de souplesse au dispositif de télétravail.

C'est dans ce contexte que les parties signataires ont conclu le 8 novembre 2019 un avenant à l'accord relatif au télétravail du 21 octobre 2015 dont une partie des dispositions est entrée en vigueur le 1er janvier et dont l'autre partie devait entrer en vigueur le 1er juillet 2020. Toutefois suite à la crise sanitaire liée au COVID-19 l'entrée en vigueur de ces dispositions conventionnelles, prévue le 1er juillet 2020, a été repoussée.

Par ailleurs, les collaborateurs de l'IRSN ont connu dans le cadre de la crise liée au COVID 19 des changements importants dans leur activité professionnelle. Notamment, dans le cadre des instructions gouvernementales, et en application de l'article L. 1222-11 du code du travail, tous les salariés dont les activités le permettaient et qui disposaient des équipements nécessaires ont été placés en télétravail, la rémunération étant maintenue par l'Institut pour tous ses salariés.

Depuis le 11 mai 2020, les unités de l'IRSN sont amenées à reprendre progressivement le travail sur site même si le télétravail reste maintenu et que des mesures temporaires d'aménagement du temps de travail sont prévues jusqu'au 31 août 2020.

Pour ces raisons il est apparu indispensable aux parties signataires de mettre en place un dispositif transitoire pour palier le report de l'entrée en vigueur de l'avenant du 8 novembre 2019.

Le présent avenant se substitue à l'ensemble des dispositions de l'avenant 1 à l'accord relatif au télétravail du 21 octobre 2015.

Le présent avenant se substitue plus généralement à l'ensemble des pratiques, avenants atypiques, usages, engagements unilatéraux, règlements, notes de service applicables à l'IRSN, antérieurs à l'entrée en vigueur du présent avenant et ayant le même objet.

En conséquence de quoi, il a été convenu ce qui suit :

1 Cadre juridique et champ d'application

Le présent avenant, constitue le 2nd avenant à l'accord relatif au télétravail au sein de l'IRSN conclu le 21 octobre 2015.

Ses dispositions reprennent et complètent les dispositions de l'avenant 1 du 8 novembre 2019 à l'accord relatif au télétravail du 21 octobre 2015, auxquelles elles se substituent dans leur intégralité.

Le présent avenant, conclu dans le cadre des dispositions de l'article L1222-9 du code du travail, est applicable par principe aux salariés de l'Institut, sous réserve des exceptions prévues à l'article 3.1 ci-dessous.

2 Modalités d'organisation du télétravail à l'IRSN

2.1 Définition du télétravail

Le télétravail est défini par le code du travail comme « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

Il est rappelé que les accès au réseau de l'entreprise lors de missions au titre de l'IRSN ou toute forme d'activité dite « nomade » ne constituent pas du télétravail.

L'utilisation par les salariés des outils de nomadisme mis à leur disposition par l'IRSN, ne suffit pas à caractériser une situation de télétravail.

Deux formes de télétravail sont instaurées à l'IRSN :

- **le télétravail régulier**, sous la forme de trois forfaits annuels : un forfait de 40 jours, un forfait de 60 jours et un forfait de 80 jours. Pour information, ces trois forfaits correspondent respectivement à une moyenne de 1 jour, 1,5 jours et 2 jours de télétravail par semaine travaillée.

Dans le cadre de la mise en place de ces nouveaux forfaits, l'IRSN mettra fin aux avenants au contrat « télétravail », conclus précédemment à l'entrée en vigueur du présent avenant, dans les conditions prévues par ces avenants. Les salariés concernés se verront proposer un forfait annuel de télétravail équivalent à celui dont ils bénéficient à la date de cette proposition. Les salariés qui souhaiteraient bénéficier d'un forfait supérieur à celui qui leur sera proposé devront formuler leur demande dans les conditions prévues à l'article 3.2 du présent avenant.

- **le télétravail occasionnel** constitué d'un forfait annuel de 12 jours de travail exceptionnel hors site, réservé aux salariés qui n'ont pas accès au télétravail régulier.

2.2 Principe du volontariat et exception

Le télétravail revêt un caractère volontaire du salarié. Toutefois, conformément à l'article L.1222-11 du code du travail, en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

Dans de telles circonstances, l'Institut se réserve le droit d'imposer, à tout ou partie de ses salariés, des journées de télétravail exceptionnelles qui sont susceptibles, le cas échéant, de s'imputer sur le forfait de télétravail régulier ou sur le forfait de travail exceptionnel hors site.

2.3 Protection des données

Tout salarié en situation de télétravail régulier ou occasionnel s'engage à respecter la charte relative au bon usage des systèmes d'information et les dispositions de la politique de sécurité des systèmes d'information.

La sécurité informatique est renforcée par la mise à disposition des télétravailleurs d'outils d'accès à distance sécurisés par des moyens définis par l'IRSN

2.4 Accident de trajet ou de travail à l'occasion du télétravail

La présomption d'accident de trajet ou de travail s'applique aux salariés en situation de télétravail conformément aux dispositions de l'article L1222-9 du code du travail.

3 Le Télétravail régulier

Avec la conclusion du présent avenant l'Institut a souhaité passer d'un régime de télétravail régulier fixe (1 ou 2 jours fixes dans la semaine) à un régime de télétravail régulier flexible sous la forme d'un forfait annuel de jours de télétravail. Ce dispositif entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021.

Les jours de télétravail posés à l'initiative du salarié font l'objet d'une validation par son responsable hiérarchique.

Afin de maintenir un lien régulier avec le collectif de travail et éviter l'isolement du télétravailleur régulier, trois forfaits annuels ont été déterminés :

- sur une moyenne d'un jour de télétravail par semaine travaillée, correspondant au forfait annuel de 40 jours de télétravail,
- sur une moyenne d'un jour et demi par semaine travaillée correspondant au forfait annuel de 60 jours de télétravail,
- sur une moyenne de deux jours de télétravail par semaine travaillée, correspondant au forfait annuel de 80 jours de télétravail.

Dans ce cadre, les jours de télétravail sont exercés au domicile habituel du salarié ou dans tout autre lieu de résidence habituel ou de télécentre agréé préalablement déclarés par le salarié, les autres jours devant être travaillés à l'IRSN.

Le salarié s'engage par ailleurs à informer préalablement par courriel son responsable hiérarchique et le Secrétariat Général de tout changement de lieu de télétravail.

3.1 Conditions d'éligibilité au télétravail régulier

Le télétravail régulier est ouvert par principe aux salariés de l'Institut dont le temps de travail (contractuel) est supérieur ou égal à 4/5^{ème}¹. Toutefois, ne sont pas éligibles au télétravail dans le cadre du présent accord :

- les salariés sous contrat à durée déterminée, à l'exception des salariés « thésards », « post doctorants », collaborateurs temporaires étrangers et sous contrat à objet défini (CDDOD),
- les salariés sous contrat de formation en alternance,
- les salariés mis à disposition,
- les salariés détachés ou expatriés,
- les salariés dont l'ensemble des activités requiert par nature d'être présent, de façon quotidienne et permanente, dans les locaux de l'entreprise en raison d'équipements matériels ou de la nécessité d'une présence physique.

L'accès au télétravail nécessite de justifier de l'accès à une connexion internet ADSL, fibre ou équivalent sur le lieu d'exercice du télétravail : abonnement personnel à internet pour le lieu de résidence du salarié ou abonnement à un télécentre agréé.

Les demandes de télétravail des salariés en situation de handicap, des salariés proches aidants au sens de l'article L. 113-1-3 du code de l'action sociale et des familles, des salariés pour lesquels un aménagement est préconisé par le service de santé au travail, font l'objet d'un examen particulier et peuvent donner lieu à des modalités de télétravail dérogatoires.

Le responsable hiérarchique apprécie les demandes de télétravail régulier au sein de son unité au regard de la nature des activités exercées par le salarié, de la configuration de son équipe et du bon fonctionnement de celle-ci. Tout avis défavorable devra être motivé par le responsable hiérarchique.

Le Secrétariat Général validera, en dernier lieu, les demandes de télétravail régulier après examen de l'avis du responsable hiérarchique et avec l'appui de la Direction déléguée au capital humain.

3.2 Mise en place du télétravail régulier

3.2.1 Formalisation de la demande

La mise en œuvre du télétravail est basée sur le volontariat et suppose donc une demande du salarié.

Tout salarié souhaitant opter pour le télétravail régulier doit en faire la demande simultanément auprès de son responsable hiérarchique et du Secrétariat général sur la base d'un formulaire dématérialisé en précisant le forfait annuel souhaité, le(s) lieu(x) d'exercice du télétravail, trois mois au moins avant la date souhaitée de mise en œuvre.

Au titre de l'année 2020 et afin de bénéficier d'un télétravail régulier à compter du 1^{er} janvier 2021, Les salariés auront la possibilité de formuler leur demande à compter du 19 octobre 2020 et jusqu'au

¹ Comprenant le temps partiel en temps scolaire prévu à l'accord en vigueur relatif à l'aménagement du temps de travail au sein de l'IRSN

20 novembre 2020. Toute demande intervenant postérieurement au 20 novembre 2020 devra être effectuée trois mois au moins avant la date souhaitée de mise en œuvre.

Après réception du formulaire, le responsable hiérarchique concerné transmet son avis au Secrétariat Général qui statue en dernier ressort.

La réponse écrite adressée par le Secrétariat Général sur la base du même formulaire intervient au plus tard un mois après la réception de la demande. Le report ou le refus éventuel fait l'objet d'une réponse écrite et motivée.

Le refus de passage en télétravail doit être motivé, conformément à l'article 3.1 du présent avenant, par la nature des activités exercées ou un temps de travail inférieur à un 4/5ème.

Le report peut être motivé par des circonstances temporaires telles que des impossibilités techniques ou une désorganisation au sein de l'unité. Ce report ne doit pas excéder une durée de 3 mois suivants la date d'effet demandée par le salarié, sauf situation particulière.

Si le recours au télétravail est accordé au salarié, l'IRSN fournit au télétravailleur les informations spécifiques à la pratique du télétravail.

3.2.2 Proratisation du forfait de télétravail régulier accordé en cours d'année

Le forfait de télétravail accordé en cours d'année est proratisé en fonction du nombre de mois restants jusqu'à la fin de l'année civile considérée, en incluant le mois pendant lequel le forfait est accordé.

3.2.3 Durée du télétravail régulier

Le télétravail régulier est accordé pour une durée indéterminée.

Toutefois, en cas de changement de fonctions ou d'évolution de la nature des activités exercées par le salarié, de la configuration de l'équipe à laquelle il appartient ou au regard des conditions de bon fonctionnement de celle-ci, l'accès au télétravail régulier pourra faire l'objet d'un réexamen dans le cadre d'un entretien spécifique (ou de l'entretien de mobilité dans cette hypothèse) pour vérifier le maintien des conditions d'éligibilité conformément à l'article 3.1 du présent avenant.

Dans l'hypothèse où ce réexamen conduirait à proposer de suspendre temporairement ou définitivement l'accès au télétravail du salarié concerné, l'avis du supérieur hiérarchique devra être motivé et communiqué au salarié concerné ainsi qu'au Secrétariat Général avec un délai de prévenance minimum d'un mois, sauf cas de force majeure.

Le Secrétariat Général validera, en dernier lieu, les demandes de suspension temporaire ou définitive de télétravail régulier après examen de l'avis du responsable hiérarchique et avec l'appui de la Direction déléguée au capital humain.

Le salarié en télétravail régulier peut mettre fin temporairement ou définitivement à son télétravail en s'abstenant de poser ses jours de télétravail dans le système informatisé de gestion de temps.

3.2.4 Changement du forfait de télétravail régulier

Le passage d'un forfait annuel de 40 jours à 60 jours ou 80 jours ou d'un forfait de 60 jours à 80 jours est possible dans les conditions prévues à l'article 5.1 concernant l'entrée en vigueur des nouveaux forfaits en 2021 puis au début de chaque année civile, sous réserve de l'acceptation d'une nouvelle

demande formulée dans les conditions prévues à l'article 3.2.1 du présent avenant avec un délai de prévenance de 3 mois, soit avant le 1er octobre de l'année N pour l'année N+1.

3.3 Répartition des périodes de télétravail

D'un commun accord, et au regard notamment des règles d'organisation des activités et du travail au sein de l'unité, le télétravailleur et l'IRSN conviennent de la répartition des jours de travail selon une planification mensuelle ou annuelle précisée sur le formulaire de demande de télétravail acceptée.

Le salarié concerné peut planifier ou modifier la pose de ses jours de télétravail sur le système informatisé de gestion des temps avec un délai de prévenance d'au minimum 10 jours calendaires, pour une période mensuelle ou annuelle.

Le responsable hiérarchique valide ou refuse les demandes posées dans le système informatisé de gestion des temps. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles justifiées par des nécessités de service, le responsable hiérarchique peut demander le report du jour de télétravail validé avec un délai de prévenance de 3 jours calendaires. Le salarié peut également demander exceptionnellement à reporter son jour de télétravail précédemment validé dans le respect du même délai de prévenance.

Les jours de télétravail doivent être en principe posés par journée entière, ainsi le salarié qui aura posé une demi-journée de télétravail se verra décompter un jour sur son forfait télétravail.

Les salariés n'ayant pas posé la totalité des jours de télétravail de leur forfait annuel ne pourront reporter ces jours non posés l'année suivante.

Les salariés sont tenus de badger pendant leurs jours de télétravail conformément aux dispositions de l'accord sur l'aménagement du temps de travail en vigueur. Il est précisé que dans l'hypothèse où un forfait minutes serait applicable, possibilité ouverte par l'accord sur l'aménagement du temps de travail du 21 octobre 2015, l'application dudit forfait minutes serait exclue du décompte du temps de travail des journées de télétravail.

Les plages de télétravail des salariés en décompte horaire ne pourront contrevenir aux plages horaires minimales et maximales prévues par l'accord sur l'aménagement du temps de travail du 21 octobre 2015. En outre, l'exercice du télétravail ne pourra avoir pour effet de priver le salarié en forfait jours de son temps de repos quotidien et hebdomadaire.

Le salarié en télétravail doit pouvoir être joint facilement par messagerie électronique et/ou téléphone dans les mêmes conditions que s'il travaillait dans les locaux de l'Institut.

3.4 Participation à la prise en charge des frais liés au télétravail régulier

Au titre d'une participation à la prise en charge des frais inhérents au télétravail pour le salarié tels que l'électricité, l'abonnement téléphonique et ADSL, fibre ou connexion équivalente, ou encore l'abonnement à un télécentre, l'IRSN s'engage à prendre en charge une somme forfaitaire journalière de 1,50 euros nets par jour de télétravail effectué pour le salarié bénéficiant d'un télétravail régulier. Le versement de cette participation au titre de l'année N est réalisé en janvier de l'année N+1 sur la base d'un montant déterminé en fonction du nombre de jours de télétravail effectivement exercés l'année N.

3.5 Equipement du télétravail régulier

L'IRSN fournit et entretient les équipements nécessaires aux salariés pour la réalisation de leurs missions en télétravail. Ces équipements, par essence portables, sont sous la responsabilité du télétravailleur qui doit veiller à la bonne utilisation et à la protection matérielle des outils de travail qui lui sont confiés.

Le télétravailleur est doté par l'IRSN d'un ordinateur portable conforme aux règles de sécurité en vigueur au sein de l'IRSN. Le salarié en télétravail s'engage à respecter la politique de confidentialité et de sécurité des systèmes d'information de l'IRSN dans le cadre de cette nouvelle forme d'organisation du travail. Ces équipements bénéficient d'une maintenance à la charge de l'IRSN.

Le télétravailleur doit accéder à connexion de type ADSL, fibre ou équivalent. En cas de défaillance de sa connexion ou de son matériel, qui empêcherait le télétravailleur d'accomplir ses tâches à distance, ce dernier devra en avertir en priorité son responsable hiérarchique. En cas de défaillance prévisible de sa connexion ou de son matériel ou d'une durée excédant 8 heures, le télétravail du salarié est suspendu jusqu'à ce qu'il retrouve la possibilité d'exercer son activité en télétravail.

La mise en œuvre du télétravail s'exerce sous réserve que le salarié se soit engagé par écrit auprès de l'IRSN, s'être assuré que son installation électrique ne présente aucun risque quant à la sécurité des personnes (électrification, électrocution et incendie) et fournisse une attestation de l'assurance multirisque habitation du lieu d'exercice du télétravail, ou fournisse une attestation d'abonnement à un télécentre agréé.

3.6 Suivi du télétravail régulier

Le responsable hiérarchique est tenu de suivre la mise en place et le bon déroulement de ce dispositif spécifique d'organisation du travail, en lien avec le Secrétariat Général et la Direction déléguée au capital humain, notamment à l'occasion de l'entretien annuel où la charge de travail ainsi que les conditions d'activité du salarié doivent être discutées. Ce suivi est effectué au même titre que le suivi d'activité des autres salariés du service.

Dans ce cadre le responsable hiérarchique peut être amené à faire évoluer l'organisation du travail de l'unité afin d'assurer son bon fonctionnement. Le responsable hiérarchique informe le cas échéant, avec un délai de prévenance d'un mois, les télétravailleurs de son unité de l'impact de ces évolutions sur l'organisation du télétravail.

4 Travail exceptionnel hors site

Afin d'apporter une souplesse supplémentaire quant à la gestion de leur organisation de travail aux salariés de l'IRSN n'ayant pas accès au télétravail régulier, il est ouvert à ces derniers, à compter du 1^{er} janvier 2021 la possibilité de travailler de manière exceptionnelle à leur domicile ou de tout autre lieu de résidence communiqué au préalable, dans la limite de 12 jours par an pris par journée ou demi-journée.

Cette possibilité n'est ouverte qu'aux salariés ne bénéficiant pas d'un télétravail régulier en application de l'article 3 du présent avenant. Les salariés bénéficiant d'un télétravail régulier et fixe en application de l'accord relatif au télétravail du 21 octobre 2015 pourront bénéficier du travail exceptionnel hors site jusqu'à la date de mise en œuvre des dispositions de l'article 3 du présent avenant telle que prévue à l'article 5.1.

Cette possibilité est ouverte aux salariés ayant accès au webmail et dont l'activité permet de travailler à distance de manière exceptionnelle et/ou irrégulière, sous réserve de l'accord express du responsable hiérarchique.

Il appartient à chaque salarié souhaitant pouvoir prendre une journée ou une demi-journée de télétravail d'en effectuer la demande auprès de son responsable hiérarchique au moins 2 jours ouvrés avant la date prévue, sauf exceptions, afin que ce dernier soit en mesure d'accepter ou de refuser cette demande en fonction des nécessités de service.

Le travail exceptionnel hors site est valorisé sur la base d'un horaire journalier de référence de 7,97 heures, soit 3,98 heures pour une demi-journée. En conséquence, le salarié ne badge pas sa demi-journée ou sa journée de travail hors site.

Ce dispositif spécifique sera intégré dans le bilan global annuel du télétravail présenté au CSE tous les ans.

5 Dispositif transitoire : travail hors site (THS)

Afin d'apporter une souplesse supplémentaire quant à la gestion de l'organisation de travail des unités et des salariés de l'IRSN, et dans l'attente de la mise en œuvre du dispositif de télétravail régulier prévu à l'article 3 du présent avenant, il est ouvert à ces derniers la possibilité de solliciter de travailler de manière exceptionnelle à leur domicile ou de tout autre lieu de résidence communiqué au préalable, pour la période courant du 1^{er} septembre au 31 décembre 2020 dans la limite de 34 jours.

La mise en œuvre de ce dispositif de travail hors site est basée sur le volontariat et suppose donc une demande du salarié.

Par exception, pour les salariés bénéficiant d'un télétravail régulier en application de l'accord relatif au télétravail du 21 octobre 2015, ce dispositif se substituera automatiquement au télétravail régulier dont ils bénéficiaient et auquel ils pourront de nouveau adhérer à compter de 2021 dans le cadre des dispositions de l'article 3 du présent avenant.

5.1 Conditions d'éligibilité au dispositif

Le travail hors site est ouvert par principe aux salariés de l'Institut dont le temps de travail (contractuel) est supérieur ou égal à un 4/5^{ème}². Toutefois, ne sont pas éligibles au travail hors site dans le cadre du présent dispositif:

- les salariés sous contrat à durée déterminée, à l'exception des salariés « thésards », « post doctorants », collaborateurs temporaires étrangers et sous contrat à objet défini (CDDOD),
- les salariés sous contrat de formation en alternance,
- les salariés mis à disposition,
- les salariés détachés ou expatriés,

² Comprenant le temps partiel en temps scolaire prévu à l'accord en vigueur relatif à l'aménagement du temps de travail au sein de l'IRSN

- les salariés dont l'ensemble des activités requiert par nature d'être présent, de façon quotidienne et permanente, dans les locaux de l'entreprise en raison d'équipements matériels ou de la nécessité d'une présence physique.

Le travail hors site est ouvert aux salariés de l'Institut dont le temps de travail est inférieur à un 4/5^{ème}, dans la limite de 5 jours sur la durée de la période transitoire.

L'accès au travail hors site nécessite pour le salarié de remplir les conditions suivantes:

- Bénéficier de l'accès à une connexion internet ADSL, fibre ou équivalent sur le lieu d'exercice du télétravail : abonnement personnel à internet pour le lieu de résidence du salarié ou abonnement à un télécentre agréé³;
- S'être assuré que son installation électrique ne présente aucun risque quant à la sécurité des personnes (électrification, électrocution et incendie) et disposer d'une attestation de l'assurance multirisque habitation du lieu d'exercice du télétravail, ou d'une attestation d'abonnement à un télécentre agréé³.

Le responsable hiérarchique apprécie les demandes de travail hors site excédant 5 jours au regard :

- de la nature des activités exercées par le salarié et notamment, de la capacité de celui-ci d'exercer une activité permettant de travailler à distance de manière régulière sur la période d'application du dispositif,
- de la configuration de son équipe et du bon fonctionnement de celle-ci,
- de la nécessité pour le salarié de bénéficier d'un accès au webmail ou d'un accès VPN.

5.2 Mise en place du travail hors site

Le télétravailleur et son responsable hiérarchique conviennent d'un commun accord, de la répartition des jours de travail en fonction des modalités d'organisation du travail et d'exercice du travail hors site applicables au sein de l'unité.

Il appartient ensuite à chaque salarié éligible au dispositif en application de l'article 5.1 du présent avenant d'enregistrer sur le système informatisé de gestion des temps les jours de travail hors site convenu avec son supérieur hiérarchique avec un délai de prévenance d'au minimum 5 jours calendaires.

Le responsable hiérarchique valide ou refuse les demandes dans le système informatisé de gestion des temps, au regard notamment des règles d'organisation du travail au sein de l'unité.

Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles justifiées par des nécessités de service, le responsable hiérarchique peut demander le report du jour de travail hors site validé avec un délai de prévenance de 3 jours calendaires. Le salarié peut également demander exceptionnellement à reporter son jour de travail hors site précédemment validé dans le respect du même délai de

³ Le SG/SCARP peut demander au salarié de justifier qu'il remplit cette condition.

prévenance. Ces demandes exceptionnelles doivent être formulées auprès du Service Conseil et Appui en gestion du Personnel, Réglementation et Paie (SG/SCARP).

Les jours de travail hors site doivent être en principe posés par journée entière, ainsi le salarié qui aura posé une demi-journée de travail hors site se verra décompter un jour sur son forfait travail hors site.

Le travail hors site est valorisé sur la base d'un horaire journalier de référence de 7,97 heures, soit 3,98 heures pour une demi-journée. En conséquence, le salarié ne badge pas sa demi-journée ou sa journée de travail hors site.

Les plages de travail hors site des salariés en décompte horaire ne pourront contrevenir aux plages horaires minimales et maximales prévues par l'accord sur l'aménagement du temps de travail du 21 octobre 2015.

Seules les heures effectuées sur demande expresse du responsable hiérarchique, formalisée par écrit auprès du Service Conseil et Appui en gestion du Personnel, Réglementation et Paie (SG/SCARP), sont considérées comme des heures supplémentaires.

Une attention particulière devra être portée aux salariés travaillant en horaire variable et dépassant leur crédit d'heures à la demande du responsable hiérarchique.

En outre, l'exercice du télétravail ne pourra avoir pour effet de priver le salarié en forfait jours de son temps de repos quotidien et hebdomadaire.

Le salarié en travail hors site doit pouvoir être joint facilement par messagerie électronique et/ou téléphone dans les mêmes conditions que s'il travaillait dans les locaux de l'Institut.

Ce dispositif spécifique sera intégré dans le bilan global annuel du télétravail présenté au CSE tous les ans.

5.3 Equipement du travail hors site

L'IRSN fournit et entretient les équipements nécessaires aux salariés pour la réalisation de leurs missions en travail hors site. Ces équipements, par essence portables, sont sous la responsabilité du salarié qui doit veiller à la bonne utilisation et à la protection matérielle des outils de travail qui lui sont confiés.

Le salarié est doté par l'IRSN d'un ordinateur portable conforme aux règles de sécurité en vigueur au sein de l'IRSN. Le salarié en travail hors site s'engage à respecter la politique de confidentialité et de sécurité des systèmes d'information de l'IRSN dans le cadre de cette nouvelle forme d'organisation du travail. Ces équipements bénéficient d'une maintenance à la charge de l'IRSN.

Le salarié doit accéder à une connexion de type ADSL, fibre ou équivalent. En cas de défaillance de sa connexion ou de son matériel, qui empêcherait le salarié d'accomplir ses tâches à distance, ce dernier devra en avvertir en priorité son responsable hiérarchique. En cas de défaillance de sa connexion ou de son matériel prévisible ou d'une durée excédant 8 heures, le travail hors site du salarié est suspendu jusqu'à ce qu'il retrouve la possibilité d'exercer son activité en télétravail.

De même il est rappelé que la mise en œuvre du travail hors site s'exerce sous réserve que le salarié se soit assuré que son installation électrique ne présente aucun risque quant à la sécurité des personnes (électrification, électrocution et incendie) et dispose d'une attestation de l'assurance multirisque habitation du lieu d'exercice du télétravail, ou d'une attestation d'abonnement à un télécentre agréé.

5.4 Participation à la prise en charge des frais liés au travail hors site

Au titre d'une participation à la prise en charge des frais inhérents au travail hors site pour le salarié tels que l'électricité, l'abonnement téléphonique et ADSL, fibre ou connexion équivalente, ou encore l'abonnement à un télécentre, l'IRSN s'engage à prendre en charge une somme forfaitaire journalière de 1,50 euros nets par jour de travail hors site effectué pour le salarié bénéficiant du dispositif de travail hors site.

Le versement de cette participation au titre de la période courant du 1^{er} septembre au 31 décembre 2020 est réalisé au plus tard en mars de l'année 2021 sur la base d'un montant déterminé en fonction du nombre de jours de travail hors site effectivement exercés l'année N.

6 Dispositions finales

6.1 Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et se substituera à cette date à l'avenant 1 du 8 novembre 2019 à l'accord relatif au télétravail du 21 octobre 2015 et aux dispositions de cet accord qui restaient en vigueur.

6.2 Suivi, révision et dénonciation

Un bilan global annuel du dispositif de télétravail sera présenté chaque année au Comité Social et Economique (CSE) et à la commission de suivi de l'accord de la QVT instaurée par l'accord cadre relatif au développement de la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 29 juin 2018.

A la demande de la direction ou d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent avenant dans les conditions prévues à l'article L.2261-7-1 du code du travail.

Le présent avenant peut être dénoncé à tout moment par tout ou partie des signataires, dans les conditions prévues aux articles L 2261-9 à L 2261-10 du Code du travail.

6.3 Dépôt et publicité

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'Institut.

Le présent avenant sera, à la diligence de l'Institut, déposé à la DIRECCTE, ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes de son lieu de conclusion.

En parallèle, dans le respect de l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires sera déposée à la DIRECCTE, pour versement de l'accord dans la base de données nationale. Il est rappelé qu'après la conclusion de l'accord et dans le respect des dispositions légales, les parties peuvent convenir qu'une partie de l'accord ne fasse pas l'objet de cette publication.

Par ailleurs, l'accord sera publié sur le site Intranet de l'Institut.

Fait à Fontenay aux Roses, le : 24 juillet 2020

Pour l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire	
Pour l'Union Fédérale des Syndicats du Nucléaire (CFDT)	
Pour le Syndicat des ingénieurs, cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés de l'énergie nucléaire (CFE-CGC)	 CODRON LUC
Pour le Syndicat CGT-IRSN	

**AVENANT 2 A L'ACCORD RELATIF AU TELETRAVAIL
AU SEIN DE L'IRSN**

ENTRE LES SOUSSIGNES

L'IRSN dont le siège social est situé 31, avenue de la Division Leclerc 92260 Fontenay-aux-Roses, immatriculé au RCS de Nanterre sous le n° B 440 546 018 représenté par Monsieur Jean-Christophe NIEL en sa qualité de directeur général,

d'une part,

ET

Les organisations syndicales signataires :

d'autre part,

Il a été préalablement exposé ce qui suit :

Après une phase d'expérimentation, le télétravail a été mis en place à l'IRSN en 2015 comme une nouvelle forme d'organisation du travail s'inscrivant dans la confirmation de l'engagement de l'Institut de promouvoir la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle.

Avec la conclusion de l'accord cadre sur le développement de la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 29 juin 2018, l'Institut s'est engagé à ouvrir une nouvelle négociation en vue d'élargir l'accès et d'apporter plus de souplesse au dispositif de télétravail.

C'est dans ce contexte que les parties signataires ont conclu le 8 novembre 2019 un avenant à l'accord relatif au télétravail du 21 octobre 2015 dont une partie des dispositions est entrée en vigueur le 1er janvier et dont l'autre partie devait entrer en vigueur le 1er juillet 2020. Toutefois suite à la crise sanitaire liée au COVID-19 l'entrée en vigueur de ces dispositions conventionnelles, prévue le 1er juillet 2020, a été repoussée.

Par ailleurs, les collaborateurs de l'IRSN ont connu dans le cadre de la crise liée au COVID 19 des changements importants dans leur activité professionnelle. Notamment, dans le cadre des instructions gouvernementales, et en application de l'article L. 1222-11 du code du travail, tous les salariés dont les activités le permettaient et qui disposaient des équipements nécessaires ont été placés en télétravail, la rémunération étant maintenue par l'Institut pour tous ses salariés.

Depuis le 11 mai 2020, les unités de l'IRSN sont amenées à reprendre progressivement le travail sur site même si le télétravail reste maintenu et que des mesures temporaires d'aménagement du temps de travail sont prévues jusqu'au 31 août 2020.

Pour ces raisons il est apparu indispensable aux parties signataires de mettre en place un dispositif transitoire pour palier le report de l'entrée en vigueur de l'avenant du 8 novembre 2019.

Le présent avenant se substitue à l'ensemble des dispositions de l'avenant 1 à l'accord relatif au télétravail du 21 octobre 2015.

Le présent avenant se substitue plus généralement à l'ensemble des pratiques, avenants atypiques, usages, engagements unilatéraux, règlements, notes de service applicables à l'IRSN, antérieurs à l'entrée en vigueur du présent avenant et ayant le même objet.

En conséquence de quoi, il a été convenu ce qui suit :

1 Cadre juridique et champ d'application

Le présent avenant, constitue le 2nd avenant à l'accord relatif au télétravail au sein de l'IRSN conclu le 21 octobre 2015.

Ses dispositions reprennent et complètent les dispositions de l'avenant 1 du 8 novembre 2019 à l'accord relatif au télétravail du 21 octobre 2015, auxquelles elles se substituent dans leur intégralité.

Le présent avenant, conclu dans le cadre des dispositions de l'article L1222-9 du code du travail, est applicable par principe aux salariés de l'Institut, sous réserve des exceptions prévues à l'article 3.1 ci-dessous.

2 Modalités d'organisation du télétravail à l'IRSN

2.1 Définition du télétravail

Le télétravail est défini par le code du travail comme « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

Il est rappelé que les accès au réseau de l'entreprise lors de missions au titre de l'IRSN ou toute forme d'activité dite « nomade » ne constituent pas du télétravail.

L'utilisation par les salariés des outils de nomadisme mis à leur disposition par l'IRSN, ne suffit pas à caractériser une situation de télétravail.

Deux formes de télétravail sont instaurées à l'IRSN :

- **le télétravail régulier**, sous la forme de trois forfaits annuels : un forfait de 40 jours, un forfait de 60 jours et un forfait de 80 jours. Pour information, ces trois forfaits correspondent respectivement à une moyenne de 1 jour, 1,5 jours et 2 jours de télétravail par semaine travaillée.

Dans le cadre de la mise en place de ces nouveaux forfaits, l'IRSN mettra fin aux avenants au contrat « télétravail », conclus précédemment à l'entrée en vigueur du présent avenant, dans les conditions prévues par ces avenants. Les salariés concernés se verront proposer un forfait annuel de télétravail équivalent à celui dont ils bénéficient à la date de cette proposition. Les salariés qui souhaiteraient bénéficier d'un forfait supérieur à celui qui leur sera proposé devront formuler leur demande dans les conditions prévues à l'article 3.2 du présent avenant.

- **le télétravail occasionnel** constitué d'un forfait annuel de 12 jours de travail exceptionnel hors site, réservé aux salariés qui n'ont pas accès au télétravail régulier.

2.2 Principe du volontariat et exception

Le télétravail revêt un caractère volontaire du salarié. Toutefois, conformément à l'article L.1222-11 du code du travail, en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

Dans de telles circonstances, l'Institut se réserve le droit d'imposer, à tout ou partie de ses salariés, des journées de télétravail exceptionnelles qui sont susceptibles, le cas échéant, de s'imputer sur le forfait de télétravail régulier ou sur le forfait de travail exceptionnel hors site.

2.3 Protection des données

Tout salarié en situation de télétravail régulier ou occasionnel s'engage à respecter la charte relative au bon usage des systèmes d'information et les dispositions de la politique de sécurité des systèmes d'information.

La sécurité informatique est renforcée par la mise à disposition des télétravailleurs d'outils d'accès à distance sécurisés par des moyens définis par l'IRSN

2.4 Accident de trajet ou de travail à l'occasion du télétravail

La présomption d'accident de trajet ou de travail s'applique aux salariés en situation de télétravail conformément aux dispositions de l'article L1222-9 du code du travail.

3 Le Télétravail régulier

Avec la conclusion du présent avenant l'Institut a souhaité passer d'un régime de télétravail régulier fixe (1 ou 2 jours fixes dans la semaine) à un régime de télétravail régulier flexible sous la forme d'un forfait annuel de jours de télétravail. Ce dispositif entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021.

Les jours de télétravail posés à l'initiative du salarié font l'objet d'une validation par son responsable hiérarchique.

Afin de maintenir un lien régulier avec le collectif de travail et éviter l'isolement du télétravailleur régulier, trois forfaits annuels ont été déterminés :

- sur une moyenne d'un jour de télétravail par semaine travaillée, correspondant au forfait annuel de 40 jours de télétravail,
- sur une moyenne d'un jour et demi par semaine travaillée correspondant au forfait annuel de 60 jours de télétravail,
- sur une moyenne de deux jours de télétravail par semaine travaillée, correspondant au forfait annuel de 80 jours de télétravail.

Dans ce cadre, les jours de télétravail sont exercés au domicile habituel du salarié ou dans tout autre lieu de résidence habituel ou de télécentre agréé préalablement déclarés par le salarié, les autres jours devant être travaillés à l'IRSN.

Le salarié s'engage par ailleurs à informer préalablement par courriel son responsable hiérarchique et le Secrétariat Général de tout changement de lieu de télétravail.

3.1 Conditions d'éligibilité au télétravail régulier

Le télétravail régulier est ouvert par principe aux salariés de l'Institut dont le temps de travail (contractuel) est supérieur ou égal à 4/5^{ème}¹. Toutefois, ne sont pas éligibles au télétravail dans le cadre du présent accord :

- les salariés sous contrat à durée déterminée, à l'exception des salariés « thésards », « post doctorants », collaborateurs temporaires étrangers et sous contrat à objet défini (CDDOD),
- les salariés sous contrat de formation en alternance,
- les salariés mis à disposition,
- les salariés détachés ou expatriés,
- les salariés dont l'ensemble des activités requiert par nature d'être présent, de façon quotidienne et permanente, dans les locaux de l'entreprise en raison d'équipements matériels ou de la nécessité d'une présence physique.

L'accès au télétravail nécessite de justifier de l'accès à une connexion internet ADSL, fibre ou équivalent sur le lieu d'exercice du télétravail : abonnement personnel à internet pour le lieu de résidence du salarié ou abonnement à un télécentre agréé.

Les demandes de télétravail des salariés en situation de handicap, des salariés proches aidants au sens de l'article L. 113-1-3 du code de l'action sociale et des familles, des salariés pour lesquels un aménagement est préconisé par le service de santé au travail, font l'objet d'un examen particulier et peuvent donner lieu à des modalités de télétravail dérogatoires.

Le responsable hiérarchique apprécie les demandes de télétravail régulier au sein de son unité au regard de la nature des activités exercées par le salarié, de la configuration de son équipe et du bon fonctionnement de celle-ci. Tout avis défavorable devra être motivé par le responsable hiérarchique.

Le Secrétariat Général validera, en dernier lieu, les demandes de télétravail régulier après examen de l'avis du responsable hiérarchique et avec l'appui de la Direction déléguée au capital humain.

3.2 Mise en place du télétravail régulier

3.2.1 Formalisation de la demande

La mise en œuvre du télétravail est basée sur le volontariat et suppose donc une demande du salarié.

Tout salarié souhaitant opter pour le télétravail régulier doit en faire la demande simultanément auprès de son responsable hiérarchique et du Secrétariat général sur la base d'un formulaire dématérialisé en précisant le forfait annuel souhaité, le(s) lieu(x) d'exercice du télétravail, trois mois au moins avant la date souhaitée de mise en œuvre.

Au titre de l'année 2020 et afin de bénéficier d'un télétravail régulier à compter du 1^{er} janvier 2021, Les salariés auront la possibilité de formuler leur demande à compter du 19 octobre 2020 et jusqu'au

¹ Comprenant le temps partiel en temps scolaire prévu à l'accord en vigueur relatif à l'aménagement du temps de travail au sein de l'IRSN



20 novembre 2020. Toute demande intervenant postérieurement au 20 novembre 2020 devra être effectuée trois mois au moins avant la date souhaitée de mise en œuvre.

Après réception du formulaire, le responsable hiérarchique concerné transmet son avis au Secrétariat Général qui statue en dernier ressort.

La réponse écrite adressée par le Secrétariat Général sur la base du même formulaire intervient au plus tard un mois après la réception de la demande. Le report ou le refus éventuel fait l'objet d'une réponse écrite et motivée.

Le refus de passage en télétravail doit être motivé, conformément à l'article 3.1 du présent avenant, par la nature des activités exercées ou un temps de travail inférieur à un 4/5ème.

Le report peut être motivé par des circonstances temporaires telles que des impossibilités techniques ou une désorganisation au sein de l'unité. Ce report ne doit pas excéder une durée de 3 mois suivants la date d'effet demandée par le salarié, sauf situation particulière.

Si le recours au télétravail est accordé au salarié, l'IRSN fournit au télétravailleur les informations spécifiques à la pratique du télétravail.

3.2.2 Proratisation du forfait de télétravail régulier accordé en cours d'année

Le forfait de télétravail accordé en cours d'année est proratisé en fonction du nombre de mois restants jusqu'à la fin de l'année civile considérée, en incluant le mois pendant lequel le forfait est accordé.

3.2.3 Durée du télétravail régulier

Le télétravail régulier est accordé pour une durée indéterminée.

Toutefois, en cas de changement de fonctions ou d'évolution de la nature des activités exercées par le salarié, de la configuration de l'équipe à laquelle il appartient ou au regard des conditions de bon fonctionnement de celle-ci, l'accès au télétravail régulier pourra faire l'objet d'un réexamen dans le cadre d'un entretien spécifique (ou de l'entretien de mobilité dans cette hypothèse) pour vérifier le maintien des conditions d'éligibilité conformément à l'article 3.1 du présent avenant.

Dans l'hypothèse où ce réexamen conduirait à proposer de suspendre temporairement ou définitivement l'accès au télétravail du salarié concerné, l'avis du supérieur hiérarchique devra être motivé et communiqué au salarié concerné ainsi qu'au Secrétariat Général avec un délai de prévenance minimum d'un mois, sauf cas de force majeure.

Le Secrétariat Général validera, en dernier lieu, les demandes de suspension temporaire ou définitive de télétravail régulier après examen de l'avis du responsable hiérarchique et avec l'appui de la Direction déléguée au capital humain.

Le salarié en télétravail régulier peut mettre fin temporairement ou définitivement à son télétravail en s'abstenant de poser ses jours de télétravail dans le système informatisé de gestion de temps.

3.2.4 Changement du forfait de télétravail régulier

Le passage d'un forfait annuel de 40 jours à 60 jours ou 80 jours ou d'un forfait de 60 jours à 80 jours est possible dans les conditions prévues à l'article 5.1 concernant l'entrée en vigueur des nouveaux forfaits en 2021 puis au début de chaque année civile, sous réserve de l'acceptation d'une nouvelle



demande formulée dans les conditions prévues à l'article 3.2.1 du présent avenant avec un délai de prévenance de 3 mois, soit avant le 1er octobre de l'année N pour l'année N+1.

3.3 Répartition des périodes de télétravail

D'un commun accord, et au regard notamment des règles d'organisation des activités et du travail au sein de l'unité, le télétravailleur et l'IRSN conviennent de la répartition des jours de travail selon une planification mensuelle ou annuelle précisée sur le formulaire de demande de télétravail acceptée.

Le salarié concerné peut planifier ou modifier la pose de ses jours de télétravail sur le système informatisé de gestion des temps avec un délai de prévenance d'au minimum 10 jours calendaires, pour une période mensuelle ou annuelle.

Le responsable hiérarchique valide ou refuse les demandes posées dans le système informatisé de gestion des temps. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles justifiées par des nécessités de service, le responsable hiérarchique peut demander le report du jour de télétravail validé avec un délai de prévenance de 3 jours calendaires. Le salarié peut également demander exceptionnellement à reporter son jour de télétravail précédemment validé dans le respect du même délai de prévenance.

Les jours de télétravail doivent être en principe posés par journée entière, ainsi le salarié qui aura posé une demi-journée de télétravail se verra décompter un jour sur son forfait télétravail.

Les salariés n'ayant pas posé la totalité des jours de télétravail de leur forfait annuel ne pourront reporter ces jours non posés l'année suivante.

Les salariés sont tenus de badger pendant leurs jours de télétravail conformément aux dispositions de l'accord sur l'aménagement du temps de travail en vigueur. Il est précisé que dans l'hypothèse où un forfait minutes serait applicable, possibilité ouverte par l'accord sur l'aménagement du temps de travail du 21 octobre 2015, l'application dudit forfait minutes serait exclue du décompte du temps de travail des journées de télétravail.

Les plages de télétravail des salariés en décompte horaire ne pourront contrevenir aux plages horaires minimales et maximales prévues par l'accord sur l'aménagement du temps de travail du 21 octobre 2015. En outre, l'exercice du télétravail ne pourra avoir pour effet de priver le salarié en forfait jours de son temps de repos quotidien et hebdomadaire.

Le salarié en télétravail doit pouvoir être joint facilement par messagerie électronique et/ou téléphone dans les mêmes conditions que s'il travaillait dans les locaux de l'Institut.

3.4 Participation à la prise en charge des frais liés au télétravail régulier

Au titre d'une participation à la prise en charge des frais inhérents au télétravail pour le salarié tels que l'électricité, l'abonnement téléphonique et ADSL, fibre ou connexion équivalente, ou encore l'abonnement à un télécentre, l'IRSN s'engage à prendre en charge une somme forfaitaire journalière de 1,50 euros nets par jour de télétravail effectué pour le salarié bénéficiant d'un télétravail régulier. Le versement de cette participation au titre de l'année N est réalisé en janvier de l'année N+1 sur la base d'un montant déterminé en fonction du nombre de jours de télétravail effectivement exercés l'année N.

3.5 Equipement du télétravail régulier

L'IRSN fournit et entretient les équipements nécessaires aux salariés pour la réalisation de leurs missions en télétravail. Ces équipements, par essence portables, sont sous la responsabilité du télétravailleur qui doit veiller à la bonne utilisation et à la protection matérielle des outils de travail qui lui sont confiés.

Le télétravailleur est doté par l'IRSN d'un ordinateur portable conforme aux règles de sécurité en vigueur au sein de l'IRSN. Le salarié en télétravail s'engage à respecter la politique de confidentialité et de sécurité des systèmes d'information de l'IRSN dans le cadre de cette nouvelle forme d'organisation du travail. Ces équipements bénéficient d'une maintenance à la charge de l'IRSN.

Le télétravailleur doit accéder à connexion de type ADSL, fibre ou équivalent. En cas de défaillance de sa connexion ou de son matériel, qui empêcherait le télétravailleur d'accomplir ses tâches à distance, ce dernier devra en avertir en priorité son responsable hiérarchique. En cas de défaillance prévisible de sa connexion ou de son matériel ou d'une durée excédant 8 heures, le télétravail du salarié est suspendu jusqu'à ce qu'il retrouve la possibilité d'exercer son activité en télétravail.

La mise en œuvre du télétravail s'exerce sous réserve que le salarié se soit engagé par écrit auprès de l'IRSN, s'être assuré que son installation électrique ne présente aucun risque quant à la sécurité des personnes (électrification, électrocution et incendie) et fournisse une attestation de l'assurance multirisque habitation du lieu d'exercice du télétravail, ou fournisse une attestation d'abonnement à un télécentre agréé.

3.6 Suivi du télétravail régulier

Le responsable hiérarchique est tenu de suivre la mise en place et le bon déroulement de ce dispositif spécifique d'organisation du travail, en lien avec le Secrétariat Général et la Direction déléguée au capital humain, notamment à l'occasion de l'entretien annuel où la charge de travail ainsi que les conditions d'activité du salarié doivent être discutées. Ce suivi est effectué au même titre que le suivi d'activité des autres salariés du service.

Dans ce cadre le responsable hiérarchique peut être amené à faire évoluer l'organisation du travail de l'unité afin d'assurer son bon fonctionnement. Le responsable hiérarchique informe le cas échéant, avec un délai de prévenance d'un mois, les télétravailleurs de son unité de l'impact de ces évolutions sur l'organisation du télétravail.

4 Travail exceptionnel hors site

Afin d'apporter une souplesse supplémentaire quant à la gestion de leur organisation de travail aux salariés de l'IRSN n'ayant pas accès au télétravail régulier, il est ouvert à ces derniers, à compter du 1^{er} janvier 2021 la possibilité de travailler de manière exceptionnelle à leur domicile ou de tout autre lieu de résidence communiqué au préalable, dans la limite de 12 jours par an pris par journée ou demi-journée.

Cette possibilité n'est ouverte qu'aux salariés ne bénéficiant pas d'un télétravail régulier en application de l'article 3 du présent avenant. Les salariés bénéficiant d'un télétravail régulier et fixe en application de l'accord relatif au télétravail du 21 octobre 2015 pourront bénéficier du travail exceptionnel hors site jusqu'à la date de mise en œuvre des dispositions de l'article 3 du présent avenant telle que prévue à l'article 5.1.

Cette possibilité est ouverte aux salariés ayant accès au webmail et dont l'activité permet de travailler à distance de manière exceptionnelle et/ou irrégulière, sous réserve de l'accord express du responsable hiérarchique.

Il appartient à chaque salarié souhaitant pouvoir prendre une journée ou une demi-journée de télétravail d'en effectuer la demande auprès de son responsable hiérarchique au moins 2 jours ouvrés avant la date prévue, sauf exceptions, afin que ce dernier soit en mesure d'accepter ou de refuser cette demande en fonction des nécessités de service.

Le travail exceptionnel hors site est valorisé sur la base d'un horaire journalier de référence de 7,97 heures, soit 3,98 heures pour une demi-journée. En conséquence, le salarié ne badge pas sa demi-journée ou sa journée de travail hors site.

Ce dispositif spécifique sera intégré dans le bilan global annuel du télétravail présenté au CSE tous les ans.

5 Dispositif transitoire : travail hors site (THS)

Afin d'apporter une souplesse supplémentaire quant à la gestion de l'organisation de travail des unités et des salariés de l'IRSN, et dans l'attente de la mise en œuvre du dispositif de télétravail régulier prévu à l'article 3 du présent avenant, il est ouvert à ces derniers la possibilité de solliciter de travailler de manière exceptionnelle à leur domicile ou de tout autre lieu de résidence communiqué au préalable, pour la période courant du 1^{er} septembre au 31 décembre 2020 dans la limite de 34 jours.

La mise en œuvre de ce dispositif de travail hors site est basée sur le volontariat et suppose donc une demande du salarié.

Par exception, pour les salariés bénéficiant d'un télétravail régulier en application de l'accord relatif au télétravail du 21 octobre 2015, ce dispositif se substituera automatiquement au télétravail régulier dont ils bénéficiaient et auquel ils pourront de nouveau adhérer à compter de 2021 dans le cadre des dispositions de l'article 3 du présent avenant.

5.1 Conditions d'éligibilité au dispositif

Le travail hors site est ouvert par principe aux salariés de l'Institut dont le temps de travail (contractuel) est supérieur ou égal à un 4/5^{ème}². Toutefois, ne sont pas éligibles au travail hors site dans le cadre du présent dispositif:

- les salariés sous contrat à durée déterminée, à l'exception des salariés « thésards », « post doctorants », collaborateurs temporaires étrangers et sous contrat à objet défini (CDDOD),
- les salariés sous contrat de formation en alternance,
- les salariés mis à disposition,
- les salariés détachés ou expatriés,

² Comprenant le temps partiel en temps scolaire prévu à l'accord en vigueur relatif à l'aménagement du temps de travail au sein de l'IRSN



- les salariés dont l'ensemble des activités requiert par nature d'être présent, de façon quotidienne et permanente, dans les locaux de l'entreprise en raison d'équipements matériels ou de la nécessité d'une présence physique.

Le travail hors site est ouvert aux salariés de l'Institut dont le temps de travail est inférieur à un 4/5^{ème}, dans la limite de 5 jours sur la durée de la période transitoire.

L'accès au travail hors site nécessite pour le salarié de remplir les conditions suivantes:

- Bénéficier de l'accès à une connexion internet ADSL, fibre ou équivalent sur le lieu d'exercice du télétravail : abonnement personnel à internet pour le lieu de résidence du salarié ou abonnement à un télécentre agréé³;
- S'être assuré que son installation électrique ne présente aucun risque quant à la sécurité des personnes (électrisation, électrocution et incendie) et disposer d'une attestation de l'assurance multirisque habitation du lieu d'exercice du télétravail, ou d'une attestation d'abonnement à un télécentre agréé³.

Le responsable hiérarchique apprécie les demandes de travail hors site excédant 5 jours au regard :

- de la nature des activités exercées par le salarié et notamment, de la capacité de celui-ci d'exercer une activité permettant de travailler à distance de manière régulière sur la période d'application du dispositif,
- de la configuration de son équipe et du bon fonctionnement de celle-ci,
- de la nécessité pour le salarié de bénéficier d'un accès au webmail ou d'un accès VPN.

5.2 Mise en place du travail hors site

Le télétravailleur et son responsable hiérarchique conviennent d'un commun accord, de la répartition des jours de travail en fonction des modalités d'organisation du travail et d'exercice du travail hors site applicables au sein de l'unité.

Il appartient ensuite à chaque salarié éligible au dispositif en application de l'article 5.1 du présent avenant d'enregistrer sur le système informatisé de gestion des temps les jours de travail hors site convenu avec son supérieur hiérarchique avec un délai de prévenance d'au minimum 5 jours calendaires.

Le responsable hiérarchique valide ou refuse les demandes dans le système informatisé de gestion des temps, au regard notamment des règles d'organisation du travail au sein de l'unité.

Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles justifiées par des nécessités de service, le responsable hiérarchique peut demander le report du jour de travail hors site validé avec un délai de prévenance de 3 jours calendaires. Le salarié peut également demander exceptionnellement à reporter son jour de travail hors site précédemment validé dans le respect du même délai de

³ Le SG/SCARP peut demander au salarié de justifier qu'il remplit cette condition.

prévenance. Ces demandes exceptionnelles doivent être formulées auprès du Service Conseil et Appui en gestion du Personnel, Réglementation et Paie (SG/SCARP).

Les jours de travail hors site doivent être en principe posés par journée entière, ainsi le salarié qui aura posé une demi-journée de travail hors site se verra décompter un jour sur son forfait travail hors site.

Le travail hors site est valorisé sur la base d'un horaire journalier de référence de 7,97 heures, soit 3,98 heures pour une demi-journée. En conséquence, le salarié ne badge pas sa demi-journée ou sa journée de travail hors site.

Les plages de travail hors site des salariés en décompte horaire ne pourront contrevenir aux plages horaires minimales et maximales prévues par l'accord sur l'aménagement du temps de travail du 21 octobre 2015.

Seules les heures effectuées sur demande expresse du responsable hiérarchique, formalisée par écrit auprès du Service Conseil et Appui en gestion du Personnel, Réglementation et Paie (SG/SCARP), sont considérées comme des heures supplémentaires.

Une attention particulière devra être portée aux salariés travaillant en horaire variable et dépassant leur crédit d'heures à la demande du responsable hiérarchique.

En outre, l'exercice du télétravail ne pourra avoir pour effet de priver le salarié en forfait jours de son temps de repos quotidien et hebdomadaire.

Le salarié en travail hors site doit pouvoir être joint facilement par messagerie électronique et/ou téléphone dans les mêmes conditions que s'il travaillait dans les locaux de l'Institut.

Ce dispositif spécifique sera intégré dans le bilan global annuel du télétravail présenté au CSE tous les ans.

5.3 Equipement du travail hors site

L'IRSN fournit et entretient les équipements nécessaires aux salariés pour la réalisation de leurs missions en travail hors site. Ces équipements, par essence portables, sont sous la responsabilité du salarié qui doit veiller à la bonne utilisation et à la protection matérielle des outils de travail qui lui sont confiés.

Le salarié est doté par l'IRSN d'un ordinateur portable conforme aux règles de sécurité en vigueur au sein de l'IRSN. Le salarié en travail hors site s'engage à respecter la politique de confidentialité et de sécurité des systèmes d'information de l'IRSN dans le cadre de cette nouvelle forme d'organisation du travail. Ces équipements bénéficient d'une maintenance à la charge de l'IRSN.

Le salarié doit accéder à une connexion de type ADSL, fibre ou équivalent. En cas de défaillance de sa connexion ou de son matériel, qui empêcherait le salarié d'accomplir ses tâches à distance, ce dernier devra en avvertir en priorité son responsable hiérarchique. En cas de défaillance de sa connexion ou de son matériel prévisible ou d'une durée excédant 8 heures, le travail hors site du salarié est suspendu jusqu'à ce qu'il retrouve la possibilité d'exercer son activité en télétravail.

De même il est rappelé que la mise en œuvre du travail hors site s'exerce sous réserve que le salarié se soit assuré que son installation électrique ne présente aucun risque quant à la sécurité des personnes (électrisation, électrocution et incendie) et dispose d'une attestation de l'assurance multirisque habitation du lieu d'exercice du télétravail, ou d'une attestation d'abonnement à un télécentre agréé.



5.4 Participation à la prise en charge des frais liés au travail hors site

Au titre d'une participation à la prise en charge des frais inhérents au travail hors site pour le salarié tels que l'électricité, l'abonnement téléphonique et ADSL, fibre ou connexion équivalente, ou encore l'abonnement à un télécentre, l'IRSN s'engage à prendre en charge une somme forfaitaire journalière de 1,50 euros nets par jour de travail hors site effectué pour le salarié bénéficiant du dispositif de travail hors site.

Le versement de cette participation au titre de la période courant du 1^{er} septembre au 31 décembre 2020 est réalisé au plus tard en mars de l'année 2021 sur la base d'un montant déterminé en fonction du nombre de jours de travail hors site effectivement exercés l'année N.

6 Dispositions finales

6.1 Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et se substituera à cette date à l'avenant 1 du 8 novembre 2019 à l'accord relatif au télétravail du 21 octobre 2015 et aux dispositions de cet accord qui restaient en vigueur.

6.2 Suivi, révision et dénonciation

Un bilan global annuel du dispositif de télétravail sera présenté chaque année au Comité Social et Economique (CSE) et à la commission de suivi de l'accord de la QVT instaurée par l'accord cadre relatif au développement de la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 29 juin 2018.

A la demande de la direction ou d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent avenant dans les conditions prévues à l'article L.2261-7-1 du code du travail.

Le présent avenant peut être dénoncé à tout moment par tout ou partie des signataires, dans les conditions prévues aux articles L 2261-9 à L 2261-10 du Code du travail.

6.3 Dépôt et publicité

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'Institut.

Le présent avenant sera, à la diligence de l'Institut, déposé à la DIRECCTE, ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes de son lieu de conclusion.

En parallèle, dans le respect de l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires sera déposée à la DIRECCTE, pour versement de l'accord dans la base de données nationale. Il est rappelé qu'après la conclusion de l'accord et dans le respect des dispositions légales, les parties peuvent convenir qu'une partie de l'accord ne fasse pas l'objet de cette publication.

Par ailleurs, l'accord sera publié sur le site Intranet de l'Institut.



Fait à Fontenay aux Roses, le : 24 juillet 2020

Pour l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire	
Pour l'Union Fédérale des Syndicats du Nucléaire (CFDT)	<i>Claude JAMOND</i> 
Pour le Syndicat des ingénieurs, cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés de l'énergie nucléaire (CFE-CGC)	
Pour le Syndicat CGT-IRSN	

